

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา สถาบันวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวความคิดของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องของขอบเขตการศึกษา วิธีที่ใช้ในการศึกษา ลักษณะข้อมูล ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

3.1 วิธีที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยนำข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจเบื้องต้นและการทบทวนวรรณกรรม กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รวมไปถึงกรอบแนวคิดในการศึกษาและใช้เครื่องมือ คือแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ

3.2 ลักษณะข้อมูล

ลักษณะข้อมูลของการศึกษาเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative Research) เพื่อเป็นการวัดค่าและแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในทุกระดับ จำนวน 1,400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ YAMANE (1967 : 727) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ .05)

แทนค่า

$$n = \frac{1400}{1+1400(0.05)^2}$$

$$n = 311$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 311 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมาตรวัดที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นมาตรวัดภาวะผู้นำ ผู้ศึกษาได้พัฒนา มาจากแบบสอบถามของ นันทา ดิงสมบัติยุทธ์ (2538) เรื่องความคิดเห็นและความคาดหวังของ

ผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ระดับหัวหน้าฝ่ายในส่วนกลางส่งเสริม การเกษตร ซึ่งจำแนกตามรูปแบบภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p.126-127) ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| 1. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ | ข้อที่ 1 - 5 |
| 2. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา | ข้อที่ 6 - 10 |
| 3. ภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ | ข้อที่ 11 - 15 |
| 4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม | ข้อที่ 16 - 20 |

แบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ที่ตรงกับความรู้สึกและ ความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนในแต่ละช่วงไว้ดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับมากที่สุด | มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับมาก | มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับปานกลาง | มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับน้อย | มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด | มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 12 ด้าน จำนวน 36 ข้อ ซึ่งมาตรวัดที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นการนำมามาตรวัดแรงจูงใจในการ ทำงาน ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548, หน้า 213-216) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิต ชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ซึ่งจำแนกตามด้าน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน ได้แก่ | |
| 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน | ข้อที่ 1-3 |
| 1.2 การยอมรับนับถือ | ข้อที่ 4-6 |
| 1.3 การมีอำนาจหน้าที่ | ข้อที่ 7-9 |
| 1.4 ลักษณะของงานที่ทำท่าย | ข้อที่ 10-12 |
| 1.5 การมีส่วนร่วมในงาน | ข้อที่ 13-15 |
| 1.6 โอกาสในความก้าวหน้า | ข้อที่ 16-18 |

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

2.1 การพัฒนาและฝึกอบรม	ข้อที่ 19-21
2.2 นโยบายและการบริหารงาน	ข้อที่ 22-24
2.3 การเลื่อนตำแหน่งงาน	ข้อที่ 25-27
2.4 เทคโนโลยีที่ทันสมัย	ข้อที่ 28-30
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ข้อที่ 31-33
2.6 รางวัล/ค่าตอบแทน	ข้อที่ 34-36

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตรมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนในแต่ละช่วงไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมาก	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งมาตรวัดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ วีรวรรณ สิงหสุริยะ(2551) ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 12 ข้อประกอบด้วย 3 เรื่อง คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ได้แก่ 1,2,3,4) ความทุ่มเทในการทำงานในให้องค์กร (ได้แก่ 5,6,7,8) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ได้แก่ 9,10,11,12)

โดยแบบสอบถามความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดคะแนนในแต่ละช่วงไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นระดับสูงที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับสูง	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ซึ่งมาตรวัดเรื่องผลการปฏิบัติงาน ได้พัฒนามาจากแนวคิดของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่ของ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2540, หน้า 10) มีทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วย 5 เรื่อง ดังนี้ ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงาน (ข้อ 1,2) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน (ข้อ 3,4) การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (ข้อ 5,6) การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ (ข้อ 7,8) และความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ (ข้อ 9,10) ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed End Question) มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดค่าแบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยกำหนดคะแนนในแต่ละช่วงไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นระดับสูงที่สุด	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับสูง	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับน้อย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนน ผู้ศึกษาได้นำคะแนนของปัจจัยดังกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง มาหาค่าเฉลี่ย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์วิธีการแบ่งชั้นตาม รายละเอียด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการอธิบายตัวแปรต่างๆ สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นระดับสูงสุด	คือ คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00
ระดับความคิดเห็นระดับสูง	คือ คะแนนตั้งแต่ 3.21 – 4.20
ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง	คือ คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40
ระดับความคิดเห็นระดับน้อย	คือ คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60
ระดับความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด	คือ คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80

3.5 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมี รายละเอียดของขั้นตอนการทำเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.5.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องโดยรวบรวมข้อมูลทั้งแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 สร้างแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ

3.5.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3.5.4 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน คือ มุ่งมั่น เพื่อความสำเร็จงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพลดความร่วมมือ และมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและความซื่อสัตย์

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามส่งให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.7.1 การตรวจสอบข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.7.2 การลงรหัสข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดไสรหัส

3.7.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.8.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.8.2 ค่าความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.8.3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยใช้

3.8.4 วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ F-test (One-way ANOVA) และกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05

3.8.5 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบสมมติฐาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกันจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

- \bar{X} = ค่าเฉลี่ย
- S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
- R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- ρ = ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
- t = ค่าสถิติพิจารณาใน t-Distribution
- f = ค่าสถิติพิจารณาใน f-Distribution
- ρ -value = ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
- * = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
- ** = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01