หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารออมสินระดับผู้จัดการสาขา จำนวน 222 คน ซึ่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยตาราง Yamane (Yamane, 1967) ความคลาดเคลื่อน 5% สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากเขตการดำเนินงานของธนาคารซึ่งเรียกว่า สำนักงานออมสินภาค ทั้งหมด 10 ภาค (โปรดดูภาคผนวก ค) จำนวนประชากรทั้งสิ้น 490 คน จากสาขา 490 สาขา ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามภาคดังนี้

ลำดับที่	ภาค	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	กรุงเทพมหานคร	43	8.77	19
2	1	41	8.37	19
3	2	63	12.85	29
4	3	53	10.82	24
5	4	46	9.39	21
6	5	53	10.82	24
7	6	51	10.41	23
8	7	63	12.85	29
9	8	39	7.96	17
10	9	38	7.76	17
รวม		490	100	222

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยส่งแบบสำรวจให้กลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสำรวจกลับคืนจำนวน 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.19 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสำรวจที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.59 เป็นจำนวนซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์ได้ (Kerlinger, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. มาตรวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (Least Preferred Coworker Scale หรือมาตร LPC)

2. มาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (Situational Control Scale หรือมาตร SC) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มาตรย่อย คือ

2.1 มาตรวัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Relations Scale หรือมาตร LMR)

2.2 มาตรวัดความชัดเจนของงาน (Task Structure Scale หรือมาตร TS)

2.3 มาตรวัดอำนาจในตำแหน่งผู้นำ (Position Power Scale หรือมาตร PP)

3. ข้อกระทงซึ่งวัดตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ตัวแปรด้านสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะความกดดันของผู้นำ และการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ คือ พฤติกรรมการกำกับการของตน ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสาขา

การสร้างเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. มาตรวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด หรือมาตร LPC เป็นมาตรจำแนกความหมาย (Semantic Differential Scale) ซึ่งอธิบายถึงเพื่อนร่วมงาน ที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด โดยใช้คุณศัพท์ขั้วคู่ที่มีความหมายตรงกันข้ามโดยมีระดับคะแนน 8 ค่า คือ 1-8 คะแนน คะแนน 1 สำหรับข้อความทางลบมากที่สุด คะแนน 8 สำหรับข้อความทางบวก

มากที่สุด ผู้วิจัยได้นำมาตร LPC ของ Fiedler มาแปลเรียบเรียง และสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ตลอดจนวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตร ตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำมาตร LPC (Fiedler and Garcia, 1987) ซึ่งมีข้อกระทงจำนวน 18 ข้อ มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยที่เหมาะสม

1.2 สร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับข้อกระทงซึ่งมีอยู่เดิม โดยสร้างขึ้นจำนวน 17 ข้อ รวมเป็นข้อกระทงของมาตร LPC ทั้งสิ้น 35 ข้อ (โปรดดูภาคผนวก ก ตอนที่ 1)

1.3 สร้างมาตรคู่ขนาน ซึ่งวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด ตามแนว ลิเคิร์ต (Rensis Likert) เป็นมาตรรวมการประมาณค่า (Summated Ratings Scale) แบ่งระดับการตอบเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ยังตัดสินใจไม่ได้ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยมาก การสร้างมาตรนี้มีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 35 ข้อ (โปรดดูภาคผนวก ก ตอนที่ 2) เป็นข้อความทางบวก 14 ข้อ ข้อความทางลบ 21 ข้อ

1.4 การให้คะแนนมาตร LPC แนวลิเคิร์ต เป็นดังนี้

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยมาก	2	-2
เห็นด้วย	1	-1
ยังตัดสินใจไม่ได้	0	0
ไม่เห็นด้วย	-1	1
ไม่เห็นด้วยมาก	-2	2

1.5 นำมาตร LPC และมาตรคู่ขนาน LPC แนวลิเคิร์ต ที่สร้างขึ้น ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ อาจารย์โรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย จำนวน 33 คน พนักงานบริษัทปุ๋ยแห่งชาติ จำนวน 28 คน และพนักงานบริษัทเมืองไทยประกันชีวิตจำกัด จำนวน 24 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 85 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.6 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบของกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1.5 มาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรด้านการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ (Item analysis) และค่าความเที่ยง ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1.6.1 <u>การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ</u> การวิเคราะห์ข้อกระทงของมาตร LPC และมาตร LPC แนวลิเคิร์ต ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตร (Corrected item-total correlation) โดยการแยกวิเคราะห์ทีละมาตร กำหนดระดับความมีนัยสำคัญ α = .05 ผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ข้อกระทงที่มีคุณภาพตามการวิเคราะห์แบบนี้ คือ ข้อกระทงที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่นทั้งหมดของมาตรนั้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์พบว่า มาตร LPC มีข้อกระทงที่มีคุณภาพทุกข้อ (35 ข้อ) ส่วนมาตร LPC แนวลิเคิร์ต มีข้อกระทงที่มีคุณภาพจำนวน 28 ข้อ

1.6.2 <u>การวิเคราะห์ความเที่ยง</u> ใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายใน (Coefficient of internal consistency) ของข้อกระทงที่มีคุณภาพตามการวิเคราะห์รายข้อ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตร LPC มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .97 และมาตร LPC แนวลิเคิร์ต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = .80

ค่าความเที่ยงของมาตร LPC ที่สร้างขึ้นนี้ หากจะเปรียบเทียบกับค่าความเที่ยง จากการวิจัยของ Fiedler (1967) ซึ่งมีค่าระหว่าง .85 ถึง .95 แล้วอาจกล่าวได้ว่า มาตร LPC ที่สร้างขึ้นครั้งนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อของมาตรวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดของมาตรนี้ (Corrected item-total correlation)

ลำดับที่	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
1	18	ใจดี - ใจร้าย	.84	F
2	17	ไม่จริงใจ - จริงใจ	.80	F
	31	น่าละอายใจ - น่าภูมิใจ	.80	
	30	น่ายกย่อง - น่าดูหมิ่น	.80	
5	32	มีสัจจะ - ไร้สัจจะ	.79	
	27	อิจฉาริษยา - เอื้อเฟื้อ	.79	
7	7	ชอบสนับสนุน - เป็นปรปักษ์	.78	F
	2	เป็นมิตร - ไม่เป็นมิตร	.78	F
	1	น่าพึงพอใจ - ไม่น่าพึงพอใจ	.78	F
	13	ไม่น่าไว้วางใจ - ไว้วางใจได้	.78	F
11	28	เป็นที่ยอมรับ - ไม่เป็นที่ยอมรับ	.75	
12	16	โอนอ่อนผ่อนตาม - ไม่โอนอ่อนผ่อนตาม	.73	F
13	33	ขี้เกียจ - ขยัน	.72	
	35	โลเล - มั่นคง	.72	
	8	น่าเบื่อ - น่าสนใจ	.72	F
	14	เอาใจใส่ผู้อื่น - ไม่เอาใจใส่ผู้อื่น	.72	F
	25	น่ารำคาญ - น่าเพลิดเพลิน	.72	
18	21	ใช้เหตุผล - ใช้อารมณ์	.70	
19	3	ต่อต้าน - ยอมรับ	.69	F
20	29	รับผิดชอบสูง - รับผิดชอบต่ำ	.68	
21	34	อดทน - ท้อแท้	.67	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
21	26	อ่อนน้อม - วางอำนาจ	.67	
23	12	ลอบกัด - ซื่อสัตย์	.66	F
	19	สะเพร่า - รอบคอบ	.66	
	4	ตึงเครียด - ผ่อนคลาย	.66	F
26	23	ดื้อดึง - ว่าง่าย	.62	
	6	เย็นชา - อบอุ่น	.62	F
	22	ก้าวหน้า - ล้าหลัง	.62	
29	15	หยาบคาย - นุ่มนวล	.60	F
30	20	เอาเปรียบ - เสียสละ	.59	
31	11	เปิดเผย - ปิดบัง	.58	F
32	10	เศร้าโศก - ร่าเริง	.55	F
33	24	ยึดหยุ่น - เข้มงวด	.54	
	5	ห่างเหิน - ใกล้ชิด	.54	F
35	9	ชอบทะเลาะ - ชอบปรองดอง	.53	F

ทุกข้อมีนัยสำคัญที่ $P < .01$ ค่าความเที่ยงแบบคงที่ภายในมีสัมประสิทธิ์แอลฟา .97 ส่วนค่าความเที่ยงแบบคงที่ภายในเฉพาะข้อที่เรียบเรียงมาจากของ Fiedler จำนวน 18 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า = .95

F คือ ข้อกระทงที่แปลและเรียบเรียงมาจากข้อกระทงของ Fiedler

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ของมาตรวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด ซึ่งสร้างตามแนวลิเคิร์ต โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงข้ออื่น ๆ ทั้งหมดของมาตร

ลำดับที่	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 35 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาตร 28 ข้อ
1	19	คนที่ฉันทำงานด้วยโดยลำบากใจมากที่สุด เป็นคนที่อิจฉาริษยาผู้อื่น	.73**	.77**
2	11	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนมีใจเมตตากรุณา	.64**	.69**
3	8	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่บริสุทธิ์ใจกับผู้อื่น	.62**	.65**
4	6	คนที่ฉันต้องการจะทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่ชอบกลั่นแกล้งลับหลังผู้อื่น	.60**	.64**
5	15	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนน่าพึงพอใจ	.57**	.60**
6	5	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา เป็นคนที่เชื่อถือได้	.55**	.57**
7	28	คนที่ฉันอยากร่วมงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนอดทน	-.55**	-.57**
8	32	คนที่ฉันไม่อยากทำงานด้วยเป็นคนที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	-.55**	-.55**
9	18	คนที่สามารถร่วมทำงานกับฉันได้ดีน้อยที่สุด เป็นคนที่เป็นมิตรกับผู้อื่น ๆ	.54**	.54**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 35 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาตร 28 ข้อ
10	10	คนที่ทำงานร่วมกับฉันได้ไม่ดี เป็นคนที่หยาบคาย	.53**	.57**
11	2	คนที่สามารถร่วมงานกับฉันได้ดีน้อยที่สุด เป็นคนที่ชอบต่อต้านผู้อื่น	.52**	.49**
12	35	คนที่ฉันอยากทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่น่ายกย่อง	-.49**	-.51**
13	12	คนที่ฉันไม่อยากทำงานด้วยเป็นคนที่เย็นชา	.48**	.49**
14	14	คนที่ทำงานกับฉันได้ดีน้อยที่สุดเป็นคนที่น่าเบื่อ	.47**	.45**
15	17	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุดเป็นคนที่รอบคอบ	.46**	.50**
16	3	คนที่ฉันอยากจะทำงานด้วยน้อยที่สุดเป็นคนที่มีความเครียดอยู่เสมอ	.46**	.44**
17	33	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา เป็นคนที่มีสัจจะ	.45**	.48**
18	27	คนที่ฉันเบื่อที่จะทำงานด้วยเป็นคนที่ชอบแสดงอำนาจ	.44**	.44**
19	24	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุดเป็นคนก้าวหน้า	-.44**	-.46**
20	16	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา เป็นคนที่ชอบใช้อารมณ์	.43**	.45**

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 35 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาตร 28 ข้อ
21	4	คนที่ฉันทำงานด้วยโดยลำบากใจที่สุด เป็นคนอารมณ์เบิกบาน	.42**	.44**
22	1	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุดเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่ำ	.40**	.42**
23	20	คนที่ฉันไม่อยากทำงานด้วยเป็นคนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	-.39**	-.39**
24	13	คนที่ฉันทำงานด้วยโดยลำบากใจที่สุด เป็นคนที่ทำตนเป็นศัตรูกับผู้อื่น	.38**	.42**
25	7	คนที่ร่วมทำงานกับฉันได้ดีน้อยที่สุดเป็นคนที่ชอบโต้เถียงกับผู้อื่น	.38**	.35**
26	31	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุดเป็นคนที่น่ารำคาญ	.38**	.38**
27	22	คนที่ทำให้ฉันยุ่งยากใจมากที่สุดในการทำงานร่วมกับเขา เป็นคนที่เปิดเผย	.33**	.33**
28	29	คนที่ร่วมงานกับฉันได้ดีน้อยที่สุดเป็นคนที่ขยันขันแข็ง	.30**	.30**
29	30	คนที่ฉันไม่ชอบทำงานด้วยเป็นคนที่โลเล	-.23	-
30	21	คนที่ฉันต้องการทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่ไม่ชอบทำตัวสนิทสนมกับผู้อื่น	.17	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 35 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาตร 28 ข้อ
31	34	เพื่อนร่วมงานที่ฉันอยากทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่น่าดูหมิ่น	-.16	-
32	23	คนที่ฉันหลีกเลี่ยงที่จะร่วมงานด้วย เป็นคนดื้อดึง ไม่ยอมฟังเหตุผล	.13	-
33	9	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่ยอมตามผู้อื่น	-.11	-
34	26	คนที่ฉันไม่อยากทำงานด้วย เป็นคนที่เข้มงวด	-.10	-
35	25	คนที่ฉันชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด เป็นคนที่รู้มาก มักพยายามให้ได้ประโยชน์มากกว่าผู้อื่น	.00	-

** p < .01 สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของมาตร 35 ข้อ มีค่า .79

สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของมาตร 28 ข้อ มีค่า .80

1.7 <u>การวิเคราะห์ความตรง</u> วิธีการวิเคราะห์ความตรงของมาตร LPC นี้ ใช้วิธีการนำมาตร LPC และมาตร LPC แนวลิเคิร์ต ซึ่งได้คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกองบริหารงานบุคคล และ กองฝึกอบรม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 34 คน แล้วนำผลการตอบจากมาตรทั้งสองมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของมาตร LPC และมาตร LPC แนวลิเคิร์ต มีค่า .67 มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 อาจกล่าวได้ว่ามาตร LPC มีประสิทธิภาพด้านความตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ในการวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงาน

ด้วยน้อยที่สุด โดยสรุปจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของมาตร LPC และมาตร LPC แนวลิเคิร์ต ที่มุ่งวัดในสิ่งเดียวกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ วิเคราะห์ความเที่ยงและความตรงของมาตร LPC ที่สร้างขึ้น แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดนี้มีประสิทธิภาพสูงพอที่จะนำไปใช้ได้

2. มาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ หรือมาตร SC ซึ่งแยกออกเป็นมาตรย่อย 3 มาตร คือ มาตร LMR มาตร TS และมาตร PP ซึ่งสร้างโดย เฟรด อี ฟีดเลอร์ (Fred E. Fiedler) ลักษณะของมาตรเป็นแบบรวมประมาณค่า ผู้วิจัยนำมาตร SC ของ Fiedler มาแปลเรียบเรียงและสร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ตลอดจนวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตร ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 นำมาตร การควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (Fiedler and Garcia, 1987) มาแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยที่เหมาะสม (โปรดดูภาคผนวก ข)

2.2 สร้างข้อกระทงเพิ่มเติม ในแต่ละมาตรย่อยดังนี้

2.2.1 มาตร LMR เดิมมีข้อกระทง 8 ข้อ สร้างเพิ่ม 4 ข้อ รวมเป็น 12 ข้อ

2.2.2 มาตร TS เดิมมีข้อกระทง 10 ข้อ สร้างเพิ่ม 7 ข้อ รวมเป็น 17 ข้อ

2.2.3 มาตร PP เดิมมีข้อกระทง 5 ข้อ สร้างเพิ่ม 6 ข้อ รวมเป็น 11 ข้อ

(โปรดดูภาคผนวก ข)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 การให้คะแนนแต่ละมาตรย่อยเป็นดังนี้

มาตร LMR ซึ่งมีข้อกระทงทางบวก 6 ข้อ ข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
1. เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
2. เห็นด้วย	4	2
3. ไม่ใช่ทั้ง 2 อย่าง	3	3
4. ไม่เห็นด้วย	2	4
5. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

มาตร TS ซึ่งมีข้อกระทงทางบวก 15 ข้อ ข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
1. มีเป็นประจำ หรือมี หรือใช่	2	0
2. มีเป็นบางครั้ง	1	1
3. มีนาน ๆ ครั้ง หรือไม่มี หรือไม่ใช่	0	2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตร PP ซึ่งมีข้อกระทงทางบวก 9 ข้อ ข้อกระทงทางลบ 2 ข้อ ให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
1. สามารถกระทำได้โดยตรง หรือโดยเสนอความเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง มี ใช่ มาก บ่อยมาก เป็นส่วนมาก	2	0
2. สามารถเสนอความเห็นได้ แต่ผลสำเร็จไม่แน่นอน, มีบางครั้งหรือในบางด้าน, ใช่บางครั้งหรือในบางด้าน บางครั้งหรือในบางด้าน, ปานกลาง	1	1
3. ไม่สามารถทำได้, ไม่มี, ไม่ใช่, นาน ๆ ครั้ง, น้อย	0	2

2.4 นำมาตร LMR TS และ PP ที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้าแผนกของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 52 คน ตำรวจสัญญาบัตร จำนวน 37 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 89 คน

2.5 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรด้านการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ และความเที่ยง ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ การวิเคราะห์ข้อกระทงของมาตร LMR TS และ PP นี้ ใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับผลรวมคำตอบของข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดของแต่ละมาตรย่อย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ = .05 ผลการวิเคราะห์โดยสรุป ดังแสดงในตารางที่ 3 และแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4, 5 และ 6

ตารางที่ 3 แสดงผลสรุปของการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและค่าความเที่ยง ของมาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ โดยการเปรียบเทียบกับผลการศึกษาวิจัยของ Fiedler

	ข้อกระทง (ข้อ)		ผลการวิเคราะห์มีคุณภาพ (ข้อ)		ค่าความเที่ยงเฉพาะข้อมีคุณภาพ	ค่าความเที่ยงเฉพาะข้อ Fiedler	ค่าความเที่ยงตามการวิจัยของ Fiedler*
	ทั้งหมด	ดัดแปลงจาก Fiedler	จากทั้งหมด	จาก Fiedler			
1 มาตรวัดสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMR)	12	8	12	8	.85	.81	.64
2 มาตรวัดความชัดเจนของงาน (TS)	17	10	14	9	.85	.75	.77
3 มาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (PP)	11	5	10	5	.67	.57	-

* Fiedler and Garcia (1987)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5.2 <u>การวิเคราะห์ความเที่ยง</u> ใช้วิธีการคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในของข้อกระทงที่มีคุณภาพ ตามการวิเคราะห์รายข้อ เช่นเดียวกับมาตร LPC ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของมาตร LMR TS และ PP มีค่าแอลฟ่า = .85, .85 และ .67 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดและการเปรียบเทียบกับผลการศึกษาวิจัยของ Fiedler ในตารางที่ 3 ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าความเที่ยงจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ในระดับสูงมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ของมาตรวัดสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดของมาตรนี้ (n = 89)

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
1	12	ฉันต้องใช้เวลามากในการขจัดความไม่เข้าใจกันระหว่างลูกน้องกับตัวฉัน	.67**	
2	7	บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแลทำงานร่วมกันได้อย่างดีเพื่อให้งานสำเร็จ	.65**	F
3	4	ลูกน้องของฉันมักจะร่วมมือกับฉันเสมอในการทำงานให้สำเร็จ	.65**	F
4	5	มีความขัดเคืองระหว่างลูกน้องกับตัวฉัน	.64**	F
5	11	ฉันต้องใช้ความพยายามอย่างสูงมากในการทำให้ลูกน้องร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จด้วยดี	.61**	
6	3	ในกลุ่มบุคคลที่ฉันควบคุมดูแล มีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน	.54**	F
7	1	บุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแลแต่ละคนมีความลำบากในการปรับตัวให้เข้ากัน	.52**	F
8	2	ลูกน้องของฉันเป็นคนเชื่อถือได้และน่าไว้วางใจ	.51**	F
9	6	ลูกน้องของฉันช่วยเหลือและสนับสนุนฉันเป็นอย่างดีในการทำงานให้สำเร็จ	.47**	F
10	8	ฉันมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลซึ่งฉันควบคุมดูแล	.37**	F
11	10	ฉันมีโอกาสร่วมทำกิจกรรมกับลูกน้องเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงานเท่านั้น	.35**	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
12	9	มีการวิพากษ์วิจารณ์กันสูงมากในหน่วยงานของฉัน	.34**	

** $p < .01$ สัมประสิทธิ์แอลฟ่า = .85

F คือ ข้อกระทงที่แปลและเรียบเรียงมาจากข้อกระทงของ Fiedler สรุปรวมข้อมีนัยสำคัญทั้งสิ้น 12 ข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ของมาตรวัดความชัดเจนของงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดของมาตรนี้ (n = 89)

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 17 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 14 ข้อ	
1	4.4	การตรวจสอบผลงานทำได้ง่ายและรวดเร็ว	.63**	.54**	
2	2.5	มีคู่มือหรือระเบียบระบุถึงวิธีทำงานให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน	.61**	.59**	
3	3.2	มีหนังสือ คู่มือ หรือคำพรรณาลักษณะงาน ซึ่งระบุวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดหรือผลลัพธ์ที่ดีที่สุดของงาน	.58**	.58**	F
4	4.1	มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับมาตรฐานของผลผลิตหรือการบริการที่จะเป็นที่ยอมรับได้	.56**	.58**	F
5	3.2	หากเกิดปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานประจำไม่อยู่ ผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่แทนสามารถอ่านคู่มือหรือคำชี้แจงเพื่อจะแก้ปัญหาในงานได้	.55**	.58**	
6	2.1	มีวิธีการเป็นขั้นเป็นตอน หรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งชี้แจงกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างละเอียด	.55**	.56**	F
7	4.5	ผู้ประเมินผลงานหลาย ๆ คนสามารถประเมินผลงานได้ใกล้เคียงกัน	.49**	.52**	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 17 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 14 ข้อ	
8	3.1	สามารถเห็นได้ชัดเจน เมื่องานเสร็จและมีวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง	.45**	.47**	F
9	4.3	ผู้นำและสมาชิกกลุ่มสามารถตรวจคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จได้ทันเวลาเพียงพอที่จะนำไปปรับปรุงการทำงานในอนาคต	.42**	.45**	F
10	1.1	มีแบบแผน รูปงาน รูปแบบ หรือคำอธิบายอย่างละเอียดเกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ	.44**	.43**	F
11	1.3	มีการตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณเกี่ยวกับผลงาน ผลผลิตหรือบริการของหน่วยงาน	.38**	.41**	
12	4.2	มีการประเมินผลงานเชิงปริมาณ	.38**	.40**	F
13	2.2	มีแนวทางเฉพาะที่จะแบ่งงานออกเป็นส่วนหรือเป็นขั้นตอน	.40**	.37**	F
14	1.2	มีบุคคลที่ให้คำแนะนำหรือคำอธิบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการที่ต้องการ	.31**	.33**	F
15	2.4	แนวทางที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยดีส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ หรือสร้างสรรค์แนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	-.33**	-	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 17 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 14 ข้อ
16	1.4	เป้าหมายหรือผลงานที่ต้องการของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปตามความคิดของผู้นำเป็นส่วนใหญ่	.15	-
17	2.3	มีวิธีการบางวิธีที่เป็นที่ยอมรับอย่างชัดเจนว่าดีกว่าวิธีการอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานนี้	-.05	-

** p < .01 สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของมาตร 17 ข้อ มีค่า .79
สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของมาตร 14 ข้อ มีค่า .85

F คือ ข้อกระทงที่แปลและเรียบเรียงมาจากข้อกระทงของ Fiedler สรุปรวมข้อที่มีนัยสำคัญทั้งสิ้น 14 ข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ของมาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดของมาตร

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 11 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 10 ข้อ	
1	1	ผู้นำสามารถให้รางวัล และลงโทษลูกน้องได้โดยตรง หรือโดยการเสนอความคิดเห็นได้หรือไม่	.48**	.51**	F
2	3	ผู้นำสามารถย้ายลูกน้องไปทำงานที่อื่นได้หรือไม่	.39**	.38**	
3	5	ผู้นำทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือไม่	.33**	.38**	F
4	2	ผู้นำสามารถเสนอเลื่อนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง ว่าจ้างหรือปลดลูกน้องออกจากงานได้โดยตรง หรือโดยการเสนอความคิดเห็นได้หรือไม่	.34**	.37**	F
5	7	ผู้นำได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหัวหน้างานระดับสูงกว่าเพียงไร	.32**	.34**	
6	11	ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามเป้าหมายหรือไม่	.30**	.32**	
7	6	ผู้นำได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการจากองค์การหรือไม่ (เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการฯลฯ)	.26**	.31**	F

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6

ลำดับ	ข้อที่	ข้อความ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 11 ข้อ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เมื่อวิเคราะห์ 10 ข้อ	
8	10	ผู้นำสามารถให้แนวคิด หรือคำแนะนำกับลูกน้องในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี	.29**	.27**	
9	4	ผู้นำมีความรู้ที่จำเป็นต่อการมอบหมายงานและให้คำแนะนำแก่ลูกน้องในการทำงานให้สำเร็จหรือไม่	.26**	.27**	F
10	8	นโยบายหรือคำสั่งของผู้นำถูกเปลี่ยนแปลงโดยหัวหน้างานระดับสูงกว่าบ่อยเพียงไร	.33**	.25**	
11	9	การตัดสินใจบริหารงานต่าง ๆ ของผู้นำ ขึ้นอยู่กับหัวหน้าระดับสูงกว่าเพียงไร	.06	-	

** $p < .01$ สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของมาตร 11 ข้อ มีค่า .64

* $p < .05$ สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของมาตร 10 ข้อ มีค่า .67

F คือ ข้อกระทงซึ่งแปลและเรียบเรียงมาจากข้อกระทงของ Fiedler สรุปรวมข้อมีนัยสำคัญทั้งสิ้น 10 ข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.6 <u>การวิเคราะห์ความตรง</u> การวิเคราะห์ความตรงในการวิจัยครั้งนี้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงกลุ่มตัวอย่าง วิธีการวิเคราะห์ และผลของการวิเคราะห์ความตรงของมาตร LMR TS และ PP

เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการ	ผลการวิเคราะห์
1. มาตรวัดสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMR)	<u>กลุ่มตัวอย่าง</u> พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และโรงพยาบาลบำราศนราดูร จำนวน 32 คน <u>วิธีการ</u> ให้กลุ่มตัวอย่างตอบมาตร LMR และข้อกระทง 1 ข้อ ซึ่งสร้างตามภาวะสันนิษฐานของมาตร LMR (โปรดดูภาคผนวก ง) แล้วนำคะแนนทั้งสองมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .71 มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 (ค่าความเที่ยงของมาตร LMR จากกลุ่มตัวอย่างนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า = .78) <u>สรุป</u> มาตร LMR ที่สร้างขึ้นมีความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (Construct validity)
2. มาตรวัดความชัดเจนของงาน (TS)	<u>กลุ่มตัวอย่าง</u> กลุ่มที่คาดว่ามี TS สูง คือพนักงานระดับหัวหน้าแผนก (ระดับ 7-9) ฝ่ายสินเชื่อ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จำนวน 35 คน กลุ่มที่คาดว่ามี TS ต่ำ คือ พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และโรงพยาบาลบำราศนราดูร จำนวน 32 คน	คะแนนของกลุ่มทั้งสองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ ค่า t = 3.12 <u>กลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส.</u> มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 19.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 4.92

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการ	ผลการวิเคราะห์
	วิธีการ ให้กลุ่มรู้ลักษณะทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น ตอบมาตร TS แล้วทดสอบความแตกต่างของคะแนนด้วยการทดสอบที (t-test)	กลุ่มพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 16.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 4.51 (ค่าความเที่ยงซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า = .85) สรุป มาตร TS ที่สร้างขึ้นมีความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)
3. มาตรวัดอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ (PP)	กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่คาดว่ามี PP สูง คือ นักศึกษาระดับปริญญาโทสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรการจัดการ สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ (GIBA) ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่าย ถึงกรรมการผู้จัดการ) ของหน่วยงานหลายหน่วยงาน จำนวน 32 คน ส่วนกลุ่มที่คาดว่ามี PP ต่ำ คือ พนักงานระดับหัวหน้าแผนก ฝ่ายสินเชื่อ ธ.ก.ส. จำนวน 35 คน	คะแนนของกลุ่มทั้งสองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยที่ค่า t = 7.53 กลุ่มนักศึกษา GIBA ผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 18.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 2.33 กลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส. มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 13.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 2.82

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เครื่องมือ	กลุ่มตัวอย่างและวิธีการ	ผลการวิเคราะห์
	วิธีการ ให้กลุ่มรู้ลักษณะทั้ง 2 กลุ่ม ตอบมาตร PP แล้วทดสอบความแตกต่างของคะแนนด้วยการทดสอบค่าที (t-test)	ค่าความเที่ยงซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า = .81) สรุป มาตร PP ที่สร้างขึ้นมีความตรงตามสภาพ (Concurrent validity)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ วิเคราะห์ความเที่ยง ความตรงของมาตร LMR TS และ PP แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดเหล่านี้มีประสิทธิภาพสูงพอที่จะนำไปใช้ได้

3. ข้อกระทงซึ่งวัดตัวแปรอื่น ๆ แบ่งออกเป็น

3.1 ข้อกระทงซึ่งวัดภาวะความกดดันของผู้นำ ซึ่งสร้างตามแบบมาตรจำแนกความหมายขั้วคู่ มีค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 8 ค่า คือตั้งแต่ 1 ถึง 8 (โปรดดูภาคผนวก จ ส่วนที่ 4 ข้อ 5, 6) การสร้างข้อกระทงนี้ ผู้วิจัยสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหาของเรื่องภาวะความกดดันของผู้นำ ซึ่งถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา (content validity)

3.2 ข้อกระทงซึ่งวัดการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญตามทฤษฎีทรัพยากรทางปัญญา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมการกำกับการ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสาขา ผู้วิจัยกำหนดคำจำกัดความ (definition) เพื่อนำมาใช้สร้างข้อกระทงวัดการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงถึงคำจำกัดความของการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน

ด้าน	การรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน	คำจำกัดความ
1	พฤติกรรมการกำกับการของตน	ขอบเขตซึ่งผู้นำรับรู้ว่าตนเองเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานของสมาชิกกลุ่ม ว่าควรจะทำอะไร และทำอย่างไร
2	ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน	ขอบเขตซึ่งผู้นำรับรู้ว่าตนมีความสามารถที่จำเป็นในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตน	ขอบเขตซึ่งผู้นำรับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานหลักของหน่วยงานได้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานขององค์การ
4	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสาขา	ขอบเขตซึ่งผู้นำรับรู้ว่าสาขาของตนสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานหลักของสาขาได้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานขององค์การ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะของข้อกระทงที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตรจำแนกความหมาย ซึ่งมีค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 8 ค่า คือตั้งแต่ 1 ถึง 8 การสร้างข้อกระทงเพื่อวัดตัวแปรด้านการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานนี้สร้างให้ครอบคลุมประเด็นที่กำหนดตามคำจำกัดความ จึงถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา

เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของเครื่องมือทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อกระทงที่มีคุณภาพนำมาสร้างเป็นเครื่องมือที่จะเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ (โปรดดูภาคผนวก จ)

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้อกระทงซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด (LPC Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ (SC Scale) ซึ่งแบ่งเป็นมาตรย่อย 3 มาตร คือ LMR TS และ PP

ส่วนที่ 4 ข้อกระทงวัดการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน และวัดภาวะความกดดันของผู้นำ

หมายเหตุ การใช้คำบางคำในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น แบบประเมินทัศนะต่อเพื่อนร่วมงานที่ท่านชอบทำงานด้วยน้อยที่สุด อาจมีความแตกต่างจากคำที่ใช้ในรายงานการวิจัยบ้างเล็กน้อย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามดัดแปลงคำให้เป็นที่เข้าใจง่ายสำหรับกลุ่มตัวอย่าง

การพิจารณาเกณฑ์ของคะแนน

การพิจารณาเกณฑ์ของคะแนนที่ได้จากมาตรวัดต่าง ๆ เป็นดังนี้

1. คะแนนจากมาตร LPC พิจารณาค่าของคะแนนโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ ฟีดเลอร์ กำหนดไว้ (Fiedler and Garcia, 1987) คือ มาตรซึ่งมีข้อกระทง 18 ข้อ คะแนนที่เป็นไปได้สูงสุด = 144 ผู้ที่ได้คะแนน 63 หรือต่ำกว่า ถือว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจมุ่งงาน (Low-LPC) และผู้ที่ได้คะแนน 73 หรือสูงกว่า ถือว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจมุ่งสัมพันธ์ (High-LPC) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้มาตร LPC ซึ่งมี 35 ข้อ คะแนนที่เป็นไปได้สูงสุด = 280 คะแนน ดังนั้นจึงกำหนดเกณฑ์ของคะแนน โดยคำนวณคะแนน 63 และ 73 จากคะแนนเต็ม 144 (ตามเกณฑ์ของฟีดเลอร์) ให้เป็นคะแนนร้อยละ แล้วนำคะแนนร้อยละที่คำนวณได้ไปเทียบกับคะแนนเต็ม 280 คะแนน จึงได้เกณฑ์ของคะแนนบุคลิกภาพ ดังนี้

คะแนนตามเกณฑ์ของฟีดเลอร์	คิดเป็น %	คะแนนที่ใช้ในการวิจัยนี้	บุคลิกภาพ
63 หรือต่ำกว่า	44	123 หรือต่ำกว่า	ผู้มีแรงจูงใจมุ่งงาน
73 หรือสูงกว่า	51	143 หรือสูงกว่า	ผู้มีแรงจูงใจมุ่งสัมพันธ์

2. คะแนนจากมาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำ พิจารณาโดยเทียบกับเกณฑ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler et al., 1976) ซึ่งมีคะแนนเต็ม 70 คะแนน รายละเอียดของคะแนนแต่ละระดับ ดังแสดงในตารางข้างล่างนี้ ส่วนการคำนวณเกณฑ์ในการคิดคะแนนของการวิจัยครั้งนี้ ทำเช่นเดียวกับวิธีการที่ได้กล่าวแล้วในข้อ 1 โดยคะแนนเต็มจากมาตรวัดการควบคุมสถานการณ์ของผู้นำในการวิจัยครั้งนี้ คือ คะแนน 108 คะแนน และคำนวณเกณฑ์ได้ดังนี้

คะแนนตามเกณฑ์ของฟีดเลอร์	คิดเป็น %	คะแนนที่ใช้ในการวิจัยนี้	ระดับการควบคุมสถานการณ์
10 - 30	14 - 43	15 - 46	การควบคุมสถานการณ์ระดับต่ำ
31 - 50	44 - 71	47 - 77	การควบคุมสถานการณ์ระดับปานกลาง
51 - 70	72 -100	78 - 108	การควบคุมสถานการณ์ระดับสูง

3. คะแนนจากการวัดภาวะความกดดันของผู้นำ พิจารณาเกณฑ์ของคะแนน โดยใช้วิธีการแบ่งผลรวมของคะแนนจากข้อกระทง วัดภาวะความกดดันของผู้นำ 2 ข้อกระทง ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งเป็นกลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่ามัธยฐาน เป็นกลุ่มที่มีความกดดันสูง และกลุ่มที่มีคะแนนเท่ากับหรือต่ำกว่ามัธยฐานเป็นกลุ่มที่มีภาวะความกดดันต่ำ

4. คะแนนจากการวัดการรับรู้สภาพการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ การรับรู้พฤติกรรมการกำกับการของตน การรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน การรับรู้ประสิทธิผลในการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปฏิบัติงานของตน และการรับรู้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสาขา นำคะแนนดิบที่กลุ่มตัวอย่างตอบไปใช้ในการคำนวณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนายการธนาคารออมสิน เพื่อจัดทำจดหมายนำส่งแบบสำรวจที่ใช้ในการวิจัย แล้วจัดนำส่งถึงกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งจ่าหน้าซองติดแสตมป์ เพื่อผู้ตอบแบบสำรวจส่งกลับถึงผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS-X) คำนวณและวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. คำนวณจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ บุคลิกภาพ บุคลิกภาพที่สอดคล้องกับการควบคุมสถานการณ์ และภาวะความกดดันของผู้นำ

2. คำนวณค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน LPC SC ภาวะความกดดันของผู้นำ และการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

3. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 - 4 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยวิธี Least Significance Differences (LSD) ระดับความมีนัยสำคัญ .05

4. ทดสอบสมมติฐานข้อ 5 โดยการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ ซึ่งมีผลร่วมกันต่อการทำนาย การรับรู้สภาพการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แต่ละด้านของผู้จัดการสาขา โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)