

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบในการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการสื่อสาร ทักษะคิด และพฤติกรรมของพนักงานต่อการรื้อปรับระบบของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีรูปแบบในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey method) โดยแยกออกเป็น

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารและนักวิชาการ (indepth interview)

ในการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารและนักวิชาการนั้นผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) เนื่องจากในการสัมภาษณ์ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการรื้อปรับระบบของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ลึกซึ้ง โดยมีการบันทึกเทปและจดบันทึกในขณะสัมภาษณ์ จึงต้องอาศัยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นอย่างดี โดยเน้นเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) และนักวิชาการทางด้านบริหารธุรกิจ และรัฐศาสตร์ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกได้ดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จำนวน 5 คน เนื่องจากทำการศึกษาแนวทางการรื้อปรับระบบของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

1.2 นักวิชาการทางด้านบริหารธุรกิจ และรัฐศาสตร์ จำนวน 3 คน

รายนามของเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารและนักวิชาการ มีดังนี้

1. คุณพิทยาพล นาถธราดล รองผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. คุณเอ็นนู ชี้อสุวรรณ รองผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. คุณบัณฑิต ไวถนอมสัจด์ย์ รองผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
4. คุณสุนิล โสภโณวงศ์ รองผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
5. คุณบรรจง ตะริโย รองผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
6. รศ.ดร.จุฑา เทียนไทย ผู้อำนวยการโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA PROGRAM) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
7. ผศ.ดร.สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
8. ผศ.ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (survey reserch) โดยการวัดตัวแปรเป็นการวัดเพียงครั้งเดียว (one-shot descriptive study) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 12,932 คน และ ที่มา: รายงานอัตรากำลัง พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ.2539)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น (stratified random sampling) โดยจัดกลุ่มพนักงานในเรื่องการรื้อปรับระบบออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้คือ

2.2.1 กลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส. ที่เป็นทีมงานเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบจำนวนประชากร 100 คน ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

2.2.2 กลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส. ที่อยู่ในโครงการนำร่อง (pilot project) 5 สาขา จำนวนประชากร 117 คน แสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน ธ.ก.ส. ที่อยู่ในโครงการนำร่อง (pilot project)

ธ.ก.ส. สาขา/จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บ้านธิ จ.ลำพูน	14	14
2. คลองขลุง จ.กำแพงเพชร	38	38
3. นครราชสีมา จ.นครราชสีมา	30	30
4. บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา	18	18
5. นครชัยศรี จ.นครปฐม	17	17
รวม	117	117

2.2.3 กลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ส่วนงานยังไม่ได้ทำการรื้อปรับระบบในฐานะเป็นผู้สังเกตการณ์ (observer) ซึ่งมีผลต่อการขยายหรือต่อต้าน การรื้อปรับระบบใน ธ.ก.ส. โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จของ Taro Yamane (Taro Yamane หน้า 886 อังโน วิเชียร เกตุสิงห์, 2534) จากจำนวนประชากรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

(ธ.ก.ส.) 12,715 คน (12,932-100-117) ต้องการความเชื่อมั่น 99% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 840 คน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร } n &= \frac{2.25N}{2.25 + Ne^2} \\
 &= \frac{2.25 \times 12,715}{2.25 + 12,715 (0.05)^2} \\
 &= \frac{28,608.75}{2.25 + 31.79} \\
 &= \frac{28,608.75}{34.04} \\
 &= 840.45 \\
 &= 840 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ระดับความมีนัยสำคัญ .01

N = จำนวนประชากร

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อน เป็นร้อยละ และให้สัดส่วนของประชากร
(π) เป็น .05

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 840 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่ม
อย่างง่าย (simple random sampling) ซึ่งคำนวณแบ่งตามสัดส่วนประชากรของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) แสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ธ.ก.ส.

ส่วนงาน	จำนวนอัตรากำลังพนักงาน (จำนวนประชากร)	คิดเป็น %	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายภาค 1	2,967	23.34	196
ฝ่ายภาค 2	3,935	30.95	260
ฝ่ายภาค 3	1,736	13.65	115
ฝ่ายภาค 4	2,618	20.59	173
สำนักงานใหญ่	1,459	11.47	96
รวม	12,715	100	840

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 840 คนแล้ว ทำการจับสลากหารายชื่อจากจังหวัดต่าง ๆ ในแต่ละภูมิภาค จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ จ.ลำพูน จ.กำแพงเพชร จ.นครราชสีมา จ.ฉะเชิงเทรา จ.นครปฐม จ.เชียงราย จ.เชียงใหม่ จ.นครสวรรค์ จ.พิษณุโลก จ.ขอนแก่น จ.ร้อยเอ็ด จ.พระนครศรีอยุธยา จ.ชลบุรี จ.นครศรีธรรมราช และส่วนงานสำนักงานใหญ่ (กรุงเทพมหานคร) นำมาแยกเป็น ธ.ก.ส. สาขาในจังหวัดที่อยู่สังกัดเดียวกับโครงการนำร่องเรื่องการรื้อปรับระบบ ส่วนของสำนักงานใหญ่และ ธ.ก.ส. สาขาที่อยู่ต่างสังกัดกับจังหวัดที่มีโครงการนำร่องเรื่องการรื้อปรับระบบ ในอัตราส่วน 1:2 (5 แห่ง : 10 แห่ง หรือ 280 คน : 560 คน) แสดงตามตารางที่ 14 และสรุปจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน ธ.ก.ส. ทั้งหมดตามตารางที่ 15 ดังนี้

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน ธ.ก.ส.

ธ.ก.ส.สาขาในจังหวัดที่อยู่ในสังกัดเดียวกับสาขาในโครงการนำร่อง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ธ.ก.ส.สาขาที่อยู่ต่างสังกัดกับจังหวัดที่มีโครงการนำร่องเรื่องการปรับเปลี่ยนและส่วนงานสำนักงานใหญ่	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. จังหวัดลำพูน	30	1.1 จังหวัดเชียงราย	34
		1.2 จังหวัดเชียงใหม่	34
2. จังหวัดกำแพงเพชร	30	2.1 จังหวัดนครสวรรค์	34
		2.2 จังหวัดพิษณุโลก	34
3. จังหวัดนครราชสีมา	86	3.1 จังหวัดขอนแก่น	87
		3.2 จังหวัดร้อยเอ็ด	87
4. จังหวัดฉะเชิงเทรา	38	4.1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	53
		4.2 จังหวัดชลบุรี	24
5. จังหวัดนครปฐม	96	5. จังหวัดนครศรีธรรมราช	77
		6. ส่วนงานสำนักงานใหญ่	96
	280		560

ตารางที่ 15 สรุปจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ธ.ก.ส.

กลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส.	จำนวนประชากร (คน) ณ 30 มิถุนายน พ.ศ.2539	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. พนักงานที่เป็นทีมงานเกี่ยวกับการรีออกแบบ (reengineering team)	100	100
2. พนักงานซึ่งจะอยู่ในโครงการที่นำร่อง (pilot project) เรื่องการรีออกแบบระบบ	117	117
3. พนักงานที่ส่วนงานยังไม่ได้ทำการรีออกแบบระบบ ในฐานะเป็นผู้สังเกตการณ์ (observer) ซึ่งมีผลต่อขยายหรือต่อต้านการรีออกแบบในอนาคต	12,715	840
รวม	12,932	1,057

2.3 ตัวแปรในการวัด

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยแจกแจงตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานทั้ง 3 กลุ่มคือ พนักงานที่เป็นทีมงานเกี่ยวกับการรีออกแบบระบบ (กลุ่มที่ 1) พนักงานที่อยู่ในโครงการนำร่องเรื่องการรีออกแบบระบบ (กลุ่มที่ 2) และพนักงานที่ส่วนงานยังไม่ได้ทำการรีออกแบบระบบ (กลุ่มที่ 3) มีพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรีออกแบบระบบแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ - พนักงานทั้ง 3 กลุ่ม

ตัวแปรตาม - พฤติกรรมเปิดรับข่าวสารการรีออกแบบระบบ

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานทั้ง 3 กลุ่มคือ พนักงานที่เป็นทีมงานเกี่ยวกับการรื้อ
 ปรับระบบ (กลุ่มที่ 1) พนักงานที่อยู่ในโครงการนำร่องเรื่องการรื้อปรับ
 ระบบ (กลุ่มที่ 2) และพนักงานที่ส่วนงานยังไม่ได้ทำการรื้อปรับระบบ
 (กลุ่มที่ 3) มีความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบแตกต่างกัน
 ตัวแปรอิสระ - พนักงานทั้ง 3 กลุ่ม
 ตัวแปรตาม - ความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 3 พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรื้อปรับระบบของคนในองค์
 การ มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความรู้ในการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรอิสระ - พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรตาม - ความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 4 พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรื้อปรับระบบของคนในองค์
 การ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรอิสระ - พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรตาม - ทัศนคติต่อการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 5 พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรื้อปรับระบบของคนในองค์
 การ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรอิสระ - พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรตาม - การมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 6 ความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบของคนในองค์การ มีความ
 สัมพันธ์กับทัศนคติต่อการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรอิสระ - ความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ
 ตัวแปรตาม - ทัศนคติต่อการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 7 ความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบของคนในองค์การ มีความ
 สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรอิสระ - ความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรตาม - การมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 8 ทักษะคิดต่อการรื้อปรับระบบของคนในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรอิสระ - ทักษะคิดต่อการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรตาม - การมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยแวดล้อม (context) มีความสัมพันธ์กับความพร้อมขององค์การ

ตัวแปรอิสระ - ปัจจัยแวดล้อม (context)

ตัวแปรตาม - ความพร้อมขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 10 การยอมรับเรื่องการรื้อปรับระบบของคนในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมขององค์การ

ตัวแปรอิสระ - การยอมรับเรื่องการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรตาม - ความพร้อมขององค์การ

สมมติฐานข้อที่ 11 การยอมรับเรื่องการรื้อปรับระบบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อม (context)

ตัวแปรอิสระ - การยอมรับเรื่องการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรตาม - ปัจจัยแวดล้อม (context)

สมมติฐานข้อที่ 12 พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทักษะคิดต่อการรื้อปรับระบบของคนในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

ตัวแปรอิสระ - พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทักษะคิดต่อการรื้อปรับระบบของพนักงาน

ตัวแปรตาม - การมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบ

2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 การสัมภาษณ์ ใช้วิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured-closed ended) จำนวน 11 ข้อ

2.4.2 การวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากคันทวีและดัดแปลงจากแนวคิดและงานวิจัยที่ใกล้เคียงที่มีผู้เคยวิจัยมาก่อนหน้านี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลครอบคลุมมากที่สุด โดยจัดลำดับเนื้อหาออกเป็น 8 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ บทบาทพนักงานในองค์การ ฐานะที่เป็นทีมงานเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ พนักงานที่อยู่ในโครงการนำร่อง (pilot project) พนักงานที่มีส่วนงานยังไม่ได้ทำการรื้อปรับระบบ และทำงานที่สาขา/ส่วนงานรวม จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการรื้อปรับระบบ เป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า (rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม (context) ของการรื้อปรับระบบ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับการรื้อปรับระบบ และผลที่เกิดขึ้นในองค์การ จำนวน 6 ข้อ และรูปแบบการสื่อสาร จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 8 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ จำนวน 28 ข้อ (เฉพาะพนักงานที่เป็นทีมงานที่เกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ) จำนวน 19 ข้อ (เฉพาะพนักงานที่มีส่วนงานยังไม่ได้ทำการรื้อปรับระบบ) และจำนวน 20 ข้อ (เฉพาะพนักงานที่อยู่ในโครงการนำร่อง)

2.5 การทดสอบเครื่องมือ

2.5.1 นำแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการทำวิจัย ตรวจสอบดูแล้วว่าแบบสัมภาษณ์นี้มีความน่าเชื่อถือในการเก็บข้อมูล

2.5.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปทดสอบพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง เพื่อทดสอบว่า คำถามในแต่ละข้อ แต่ละตอนในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการหรือไม่ คำถามที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ ยากหรือง่ายต่อการเข้าใจหรือไม่

2.6 ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นได้นำไปทดสอบ (pretest) เพื่อศึกษาสำรวจถึงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามว่าให้สื่อความหมายตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคในการตอบคำถามประการใดบ้าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้นำไปทดสอบกับพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง (relevancy) ของเนื้อหาความเป็นไปได้ (feasibility) ในแง่ของคำตอบที่จะได้รับจากผู้ตอบคำถาม แล้วนำผลที่ได้รับไปหาค่าความเชื่อมั่น เพื่อแก้ไขให้เหมาะสม

2.6.1 ในส่วนของคำถามเกี่ยวกับความรู้ หาความน่าเชื่อถือโดยใช้วิธีคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson's Method) สำหรับแบบสอบถามที่มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 (วิเชียร เกตุสิงห์ 2534: 115)

สูตร KR₂₁

$$r_{tt} = \frac{k}{(k-1)} \left| \frac{1 - \bar{x}}{ks^2} (k - \bar{x}) \right|$$

K คือ จำนวนข้อ

S² คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ

\bar{x} คือ คะแนนเฉลี่ยของทั้งฉบับ

ผลการคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือได้ของความรู้ = .76

2.6.2 ในส่วนของคำถามเกี่ยวกับทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการรื้อปรับระบบใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงตามแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha) ของครอนบาช (Cronbach) สำหรับแบบทดสอบชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ใช้สูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2534: 116)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left| 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right|$$

K คือ จำนวนข้อ

V_i คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

V_t คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ผลการคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือในส่วนทัศนคติ = .78

ผลการคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือในส่วนของการมีส่วนร่วม = .89

2.7 การรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเอง พร้อมผู้ช่วยผู้วิจัยอีก 9 คน ซึ่งมีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือใช้ในการวิจัยก่อนออกไปเก็บข้อมูลจริง โดยการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หรือให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามเอง โดยการสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารและนักวิชาการ รวมทั้งพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน พ.ศ.2539

2.8 เกณฑ์ในการให้คะแนน

ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดตัวแปรดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ

การวัดตัวแปรเกี่ยวกับปริมาณการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบของสื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจ ให้คะแนนดังนี้

บ่อยที่สุด	5 คะแนน
บ่อย	4 คะแนน
พอสมควร	3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

1. มีการเปิดรับข่าวสารต่ำมาก 1.00-1.50 คะแนน
2. มีการเปิดรับข่าวสารต่ำ 1.51-2.50 คะแนน
3. มีการเปิดรับข่าวสารปานกลาง 2.51-3.50 คะแนน
4. มีการเปิดรับข่าวสารสูง 3.51-4.50 คะแนน
5. มีการเปิดรับข่าวสารสูงมาก 4.51-5.00 คะแนน

และอิทธิพลของสื่อที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบแบ่งเป็น

- มากที่สุด 5 คะแนน มีความสนใจเปิดรับข่าวสารระดับสูง
 มาก 4 คะแนน มีความสนใจเปิดรับข่าวสารระดับค่อนข้างสูง
 ปานกลาง 3 คะแนน มีความสนใจเปิดรับข่าวสารระดับปานกลาง
 น้อย 2 คะแนน มีความสนใจเปิดรับข่าวสารระดับต่ำ
 น้อยที่สุด 1 คะแนน ไม่เคยเปิดรับข่าวสารเลย

2. ความรู้เกี่ยวกับกรรื้อปรับระบบ วัดจากความรู้ในเรื่องการรื้อปรับระบบ

จำนวน 10 ข้อ

ตอบถูกได้ 1 คะแนน

ตอบผิดได้ 0 คะแนน

นำความรู้มาจัดระดับความรู้เป็น 3 ระดับ คือ

มีความรู้มาก มากกว่า $\bar{x} \pm 0.5 SD$

มีความรู้ปานกลาง ระหว่าง $\bar{x} \pm 0.5 SD$

มีความรู้น้อย น้อยกว่า $\bar{x} - 0.5 SD$

3. ทัศนคติเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบ วัดจากการแสดงความรู้สึกและความนึกคิดของพนักงานในองค์การ ต่อข่าวการรื้อปรับระบบที่น่าเสนอทางสื่อต่างๆ โดยมีข้อความที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดจำนวน 12 ข้อ การวัดตัวแปรใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ทั้งเชิงลบ (1 2 3 4 5) และเชิงบวก (5 4 3 2 1) อย่างละ 6 ข้อ

	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ผลรวมของคะแนนทั้ง 12 ข้อ นำมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีทัศนคติในเชิงลบอย่างมาก
2. คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีทัศนคติในเชิงลบ
3. คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีทัศนคติปานกลาง
4. คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีทัศนคติในเชิงบวก
5. คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีทัศนคติในเชิงบวกอย่างมาก

4. การมีส่วนร่วมในการนำการรื้อปรับระบบ โดยกำหนดคำถาม 7 ข้อ ซึ่งมี การกำหนดค่าคะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

บ่อยที่สุด	5 คะแนน
บ่อย	4 คะแนน
ตามสมควร	3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	2 คะแนน
ไม่เคย	1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนนำผลรวมของคะแนนทั้ง 6 ข้อ มาหาค่าเฉลี่ยและ
จัดระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
2. คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีการมีส่วนร่วมน้อย
3. คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีการมีส่วนร่วมปานกลาง
4. คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีการมีส่วนร่วมมาก
5. คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีการมีส่วนร่วมมากที่สุด

5. วัดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการรื้อปรับระบบ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัย
แวดล้อม (context) ของการรื้อปรับระบบ โดยมีข้อความที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดจำนวน 10 ข้อ การ
วัดตัวแปรใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และจัดระดับของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ
คือ

1. คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึงปัจจัยแวดล้อมของการรื้อปรับ
ระบบอยู่ในระดับต่ำมาก
2. คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึงปัจจัยแวดล้อมของการรื้อปรับ
ระบบอยู่ในระดับต่ำ
3. คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึงปัจจัยแวดล้อมของการรื้อปรับ
ระบบอยู่ในระดับปานกลาง
4. คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึงปัจจัยแวดล้อมของการรื้อปรับ
ระบบอยู่ในระดับสูง
5. คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึงปัจจัยแวดล้อมของการรื้อปรับ
ระบบอยู่ในระดับสูงมาก

6. วัดปัจจัยแห่งความสำเร็จของการรื้อปรับระบบ เป็นคำถามเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การในการทำการรื้อปรับระบบ โดยมีข้อความที่กำหนดเป็นตัวชี้วัด จำนวน 10 ข้อ การวัดตัวแปรใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย และจัดระดับของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึงความพร้อมขององค์การในการรื้อปรับระบบอยู่ในระดับต่ำมาก
2. คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึงความพร้อมขององค์การในการรื้อปรับระบบอยู่ในระดับต่ำ
3. คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึงความพร้อมขององค์การในการรื้อปรับระบบอยู่ในระดับปานกลาง
4. คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึงความพร้อมขององค์การในการรื้อปรับระบบอยู่ในระดับสูง
5. คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึงความพร้อมขององค์การในการรื้อปรับระบบอยู่ในระดับสูงมาก

7. การยอมรับเรื่องการรื้อปรับระบบ โดยกำหนดคำถาม 8 ข้อ ซึ่งมีการกำหนดค่าคะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ยอมรับอย่างยิ่ง	5 คะแนน
ยอมรับ	4 คะแนน
เพิกเฉย	3 คะแนน
ไม่ยอมรับ	2 คะแนน
ไม่ยอมรับอย่างยิ่ง	1 คะแนน

ผลรวมของคะแนนทั้ง 5 ข้อ นำมาหาค่าเฉลี่ยและจัดระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง ไม่ยอมรับอย่างมาก
2. คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง ไม่ยอมรับ
3. คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง เพิกเฉย
4. คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง ยอมรับ
5. คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง ยอมรับอย่างมาก

2.9 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

เมื่อทำการสัมภาษณ์สิ้นสุดลงแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความเรียบร้อยของแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

2.10 กรรมวิธีทางข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบดูความถูกต้อง แล้วลงรหัส (coding) จากนั้นบันทึกลงเทป และนำไปประมวลผลข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS^x Program) เพื่อดำเนินการหาสถิติที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจึงแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ระดับบริหารและนักวิชาการทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปรวบรวมประเด็นที่สำคัญ ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก และนำเสนอเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา

2. การวิเคราะห์เบื้องต้นใช้แบบวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และนำเสนอข้อมูลในตารางเพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

- พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ประเภทของสื่อต่าง ๆ ที่ใช้
- ความรู้ ทัศนคติ การมีส่วนร่วม และรูปแบบการสื่อสารในการรื้อปรับระบบ
- การยอมรับ ปัจจัยแวดล้อม และความพร้อมขององค์กร

3. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยใช้

3.1 ใช้สถิติ F-TEST และ ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามกลุ่มพนักงาน ธ.ก.ส.กับการเปิดรับข่าวสารจากสื่อประเภทต่าง ๆ และความรู้ของตัวแปรคู่ต่าง ๆ ตามสมมติฐานข้อที่ 1-2

3.2 ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ต่าง ๆ ตามสมมติฐานข้อที่ 3-11

3.3 ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานข้อที่ 12 การใช้วิธีถดถอยพหุคูณนี้มีประโยชน์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวนหนึ่ง (ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป) กับตัวแปรตาม 1 ตัว ซึ่งการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน อาจเกิดข้อผิดพลาดบางประการได้เนื่องจากวิธีแบบเพียร์สันไม่อาจสามารถควบคุมตัวแปรบางตัวได้ ดังนั้นจึงมีการใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณนี้ด้วย เนื่องจากข้อดีของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณก็คือสามารถบอกประสิทธิภาพของตัวแปรอิสระทั้งหลายในการพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันกล่าวคือ ผลการวิเคราะห์จะบอกได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาหลาย ๆ ตัวนั้นสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เป็นสัดส่วนเท่าใด ซึ่งก็หมายถึงว่ากลุ่มตัวแปรอิสระช่วยกันทำนายค่าตัวแปรตามได้ถูกต้องแม่นยำมากน้อยเพียงใดนั่นเอง ซึ่งดัชนีตัวนี้สามารถดูได้จากค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์พหุคูณคือ R^2 เพราะ R^2 เป็นความแปรปรวนของตัวแปรตามที่สามารถอธิบายได้ โดยกลุ่มตัวแปรอิสระที่อยู่ในการวิเคราะห์ทั้งหมด