บทที่ 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและควรจะเป็นของผู้บริหารระดับกลางการสื่อสารแห่งประเทศไทย ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้า และในฐานะลูกน้อง ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารระดับกลางของการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวนประมาณ 700 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าแผนก ของหน่วยงานทางด้านโทรคมนาคม และด้านบริหาร ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำนวน 304คน ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง ดังแสดงผลในตารางดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหาร	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	248	81.6
หญิง	56	18.4
รวม	304	100.0
2. อายุ		
30 - 40 ปี	43	14.1
41 - 50 ปี	149	49.0
51 - 60 ปี	106	34.9
ไม่ตอบ	6	2.0
รวม	304	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	17	5.6
อนุปริญญา	97	31.9
ปริญญาตรี	156	51.3
ปริญญาโท	29	9.6
ปริญญาเอก	1	0.3
ไม่ตอบ	4	1.3
รวม	304	100.0
4. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการกอง	20	6.6
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง	41	13.5
หัวหน้าแผนก	243	79.9
รวม	304	100.0

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

2) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา สร้างข้อกระทง โดย ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ ภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีตารางการบริหาร ของเบลค และมูนทอน (Blake และ Mouton , 1964) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริงของผู้บังคับบัญชา แยกเป็น

ก) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง โดยกลุ่มตัวอย่างตอบในฐานะหัวหน้า

ข) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง โดยกลุ่มตัวอย่างตอบในฐานะลูกน้อง

2.2) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็นของผู้บังคับบัญชา โดยแยกเป็น

ก) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น โดยกลุ่มตัวอย่างตอบในฐานะหัวหน้า

ข) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น โดยกลุ่มตัวอย่างตอบในฐานะลูกน้อง

ลักษณะของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชามี 7 มาตร คือ

(1) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบเน้นงานและคนมาก (9,9)

(2) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบเน้นงานมากและเน้นคนน้อย (9,9)

(3) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบเน้นงานและคนน้อย (1,1)

(4) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบเน้นงานน้อยและเน้นคนมาก (1,9)

(5) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบเน้นงานและคนปานกลาง (5,5)

(6) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบพ่อปกครองลูก (9+9)

(7) มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแบบฉวยโอกาส (Opportunism)

โดยในแต่ละมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารจะมีสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาต้องเผชิญในการบริหารทั้งหมด 10 สถานการณ์ๆ ละ 1 ข้อกระทง ดังนี้

(1) การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

(2) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

(3) การวางแผนงาน

(4) การสื่อสารกับลูกน้อง

(5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(6) การควบคุมการปฏิบัติงาน

(7) การปรับปรุงงาน

(8) ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง

(9) การตัดสินใจ

(10) การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง

มาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารแต่ละชุด จะมีข้อกระทงทั้งสิ้น 70 ข้อ โดยคำตอบของข้อกระทงเป็นแบบการประเมินค่า (Rating Scale) ว่ารูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ของผู้บังคับบัญชา ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง มีลักษณะตามข้อกระทงมากน้อยเพียงใด ซึ่งตัวอย่างของข้อกระทงมีลักษณะดังนี้

ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง ตามการตอบในฐานะหัวหน้า

ข้อ	ลักษณะ	จริงมากที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ตัดสินใจไม่ได้	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
00	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านชอบคุยเรื่องสนุกสนานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน							
01	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านพยายามทำความเข้าใจปัญหาและพยายามหาทางออกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ							

ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น ตามการตอบในฐานะหัวหน้า

ข้อ	ลักษณะ	ควรเป็นมากที่สุด	ควรเป็นมาก	น่าจะควร	ไม่แน่ใจ	ไม่น่าจะควร	ไม่ควร	ไม่ควรเลย
00	ในการสื่อสารกับลูกน้อง ท่านชอบคุยเรื่องสนุกสนานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน							
01	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง ท่านพยายามทำความเข้าใจปัญหาและพยายามหาทางออกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ							

ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง ตามการตอบในฐานะลูกน้อง

หัวหน้า หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน

ข้อ	ลักษณะ	จริงมากที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ตัดสินใจไม่ได้	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
00	ในการสื่อสารกับลูกน้อง หัวหน้าชอบคุยเรื่องสนุกสนานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน							
01	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง หัวหน้าพยายามทำความเข้าใจปัญหาและพยายามหาทางออกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ							

ตัวอย่างมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น ตามการตอบในฐานะลูกน้อง

หัวหน้า หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน

ข้อ	ลักษณะ	ควรเป็นมากที่สุด	ควรเป็นมาก	น่าจะควร	ไม่แน่ใจ	ไม่น่าจะควร	ไม่ควร	ไม่ควรเลย
00	ในการสื่อสารกับลูกน้อง หัวหน้าชอบคุยเรื่องสนุกสนานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงาน							
01	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง หัวหน้าพยายามทำความเข้าใจปัญหาและพยายามหาทางออกในการแก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ							

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนของข้อกระทงแต่ละข้อมีลักษณะ ดังนี้

1. เกณฑ์การให้คะแนนของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง

คำตอบ	คะแนน
จริงมากที่สุด	7
จริง	6
ค่อนข้างจริง	5
ตัดสินใจไม่ได้	4
ค่อนข้างไม่จริง	3
ไม่จริง	2
ไม่จริงเลย	1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. เกณฑ์การให้คะแนนของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น

คำตอบ	คะแนน
ควรเป็นมากที่สุด	7
ควรเป็นมาก	6
น่าจะควร	5
ไม่แน่ใจ	4
ไม่น่าจะควร	3
ไม่ควร	2
ไม่ควรเลย	1

คุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2536) ได้ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการสัมมนา หลักสูตร Managerial Grid ที่ Blake เป็นผู้นำการสัมมนา จำนวน 3 ท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ของความตรงตามเนื้อหาของมาตรวัดเท่ากับ 80% ผลสรุปว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมีความเห็นตรงกันและตรงกับคำเฉลย 82.7 %

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

อุบลรัตน์ ณ บางช้าง (2536) ได้นำมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการรบริหารของผู้บังคับบัญชา ไปหาคุณภาพของข้อกระทงและวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของมาตร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Coefficient of Internal Consistency)พบว่า รูปแบบ (opp)มีค่าแอลฟาสูงสุด คือ .94 และรูปแบบ 5,5 มีแอลฟาต่ำสุด คือ .75

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยได้นำมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหาร ตามที่เป็นจริงและควรจะเป็นของผู้บริหารระดับกลาง ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยใช้สูตร Alpha Coefficient (α) ดังแสดงผลในภาคผนวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองและหัวหน้าแผนก ของหน่วยงานทางด้านโทรคมนาคมและด้านบริหาร

2. สำหรับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้าแผนกธุรการ ของหน่วยงานด้านโทรคมนาคม และด้านบริหาร ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย

2.2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานด้านโทรคมนาคม บางส่วนที่อยู่ในเขตภูมิภาค ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ พร้อมติดแสตป์ให้ส่งกลับคืนแก่ผู้วิจัย

สำหรับแบบสอบถามแจกไปทั้งหมด 350 ชุด ได้รับคืน 315 ชุด ผู้วิจัยคัดเฉพาะชุดที่กลุ่มตัวอย่างตอบมาตราวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารครบทุกข้อและการตอบไม่ตอบเพียงช่องเดียวโดยตลอด ดังนั้นจึงได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพียงพอเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยจำนวน 304 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.86 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2538 จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2538

3. การแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแจกมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหาร ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

3.1 กลุ่มผู้ตอบมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง ของการตอบในฐานะหัวหน้า

3.2 กลุ่มผู้ตอบมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่เป็นจริง ของการตอบในฐานะลูกน้อง

3.3 กลุ่มผู้ตอบมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น ของการตอบในฐานะหัวหน้า

3.4 กลุ่มผู้ตอบมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหารที่ควรจะเป็น ของการตอบในฐานะลูกน้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณและวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. คำตอบในแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว นำมาหาค่าความถี่

2. คะแนนที่ได้จากมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมการบริหาร นำมาหาค่ามัชฌิมเลขคณิตเกี่ยวกับการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและควรจะเป็นระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง ในแต่ละรูปแบบพฤติกรรมการบริหาร

ส่วนการแปลความหมายของค่ามัชฌิมเลขคณิตได้แบ่งระดับต่างๆ ดังนี้

6.50 - 7.00 หมายถึง จริงมากที่สุด หรือ ควรเป็นมากที่สุด

5.50 - 6.49 หมายถึง จริง หรือ ควรเป็นมาก

4.50 - 5.49 หมายถึง ค่อนข้างจริง หรือ น่าจะควร

3.50 - 4.49 หมายถึง ตัดสินใจไม่ได้ หรือ ไม่แน่ใจ

2.50 - 3.39 หมายถึง ค่อนข้างไม่จริง หรือ ไม่น่าจะควร

1.50 - 2.49 หมายถึง ไม่จริง หรือ ไม่ควร

1.00 - 1.49 หมายถึง ไม่จริงเลย หรือ ไม่ควรเลย

3. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นของการตอบในฐานะหัวหน้า ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

4. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็นของการตอบในฐานะลูกน้อง ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

5. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่เป็นจริงระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้า และการตอบในฐานะลูกน้อง ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

6. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่ควรจะเป็น ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้า และการตอบในฐานะลูกน้อง ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

7. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่เป็นจริง ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง ในประเด็นต่าง ๆ ของการบริหาร ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

8. เปรียบเทียบการรับรู้รูปแบบพฤติกรรมการบริหารตามที่ควรจะเป็น ระหว่างการตอบในฐานะหัวหน้าและการตอบในฐานะลูกน้อง ในประเด็นต่าง ๆ ของการบริหาร ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)