

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยที่ได้ศึกษามา โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด ระเบียบ ตลอดจนเนื้อหาสาระสำคัญและผลงานที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรทั้งหมดภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบไปด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนทั้งสิ้น 152 คนและในการศึกษานี้ศึกษากับประชากรทั้งหมดโดยจำแนกประเภทบุคลากรและสังกัดต่าง ๆ ภายในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 3 เมษายน 2555)

ตารางที่ 3-1 บุคลากรภายในสำนักงานอธิการบดี จำแนกตามหน่วยงานภายใน

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร
กองกลาง	71
กองคลัง	23
กองนโยบายและแผน	13
กองบริหารงานบุคคล	19
กองพัฒนานักศึกษา	26

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดและหลักทฤษฎี ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลักษณะข้อเท็จจริงของบุคลากรในองค์กร และนำมาสร้างให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา ค่าใช้จ่ายรายเดือน สายปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 4 ระดับ โดยเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการจำนวน 20 ข้อ โดยบุคลากรจะประเมินความรู้สึกรับรู้ของตนเองต่อข้อคิดเห็นในแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3-2 เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อในด้านบรรยากาศองค์การตามระดับการประเมิน
4 ระดับ

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ลักษณะเป็นแบบประเมิน 4 ระดับ โดยเนื้อหาครอบคลุมถึงพฤติกรรมการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีมจำนวน 13 ข้อบุคลากรจะประเมินความรู้สึกของตนเองต่อข้อคิดเห็นในแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 4 ระดับ คือ สม่่าเสมอ บ่อย ทำน้อยมาก ไม่ทำเลย

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อในด้านพฤติกรรมการทำงานตามระดับการประเมิน
4 ระดับ

ระดับ	คะแนน
สม่ำเสมอ	4
บ่อย	3
ทำน้อยมาก	2
ไม่ทำเลย	1

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความครอบคลุมของข้อ

คำถามตามเนื้อหา การใช้ภาษา และการเข้าใจที่ชัดเจนให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาแล้ว
นำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร | อาจารย์ |
| 2. อาจารย์ลือชัย วงษ์ทอง | อาจารย์ |
| 3. นางสมปอง นวมสุวรรณ | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปเสนอให้ที่อาจารย์ที่
ปริกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรกลุ่มที่มีลักษณะการทำงาน
ใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจริง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หา
ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) ด้วยความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) ของ ครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ โชตยันตร,
2544, หน้า 62) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม
ให้แก่บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 ชุดโดยผ่านทางหัวหน้างานแต่ละกองกำหนดให้ส่ง
แบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยสามารถติดตามแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 152 ชุด หลังจากได้
รวบรวมแบบสอบถามคืนครบจำนวนตามที่กำหนดแล้ว จึงได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ
โดยคอมพิวเตอร์ต่อไป

การแปลความหมาย

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และใช้วิธี
หาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนในแบบสอบถามทั้ง
สองส่วนดังนี้

1. บรรยากาศการทำงาน

3.26-4.00	หมายถึง บรรยากาศในองค์กรระดับดีมาก
2.51-3.25	หมายถึง บรรยากาศในองค์กรระดับดี
1.76-2.50	หมายถึง บรรยากาศในองค์กรน้อย
1.00-1.75	หมายถึง บรรยากาศในองค์กรน้อยที่สุด

2. พฤติกรรมการทำงาน

3.26-4.00	หมายถึง พฤติกรรมที่สม่ำเสมอ
2.51-3.25	หมายถึง พฤติกรรมที่บ่อย
1.76-2.50	หมายถึง พฤติกรรมที่ทำน้อยมาก
1.00-1.75	หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่ทำเลย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานนำมาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ (Sex Education) อายุงาน (Working Age) ระดับการศึกษา (Education) รายได้ (Revenue) สายปฏิบัติงาน (Line Performance) ประเภทของบุคลากร (Types of Personnel) วิเคราะห์บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้พรรณนาสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเพื่อการเปรียบเทียบ (Compare mean) โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน และ วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน

3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation(r))