

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 30 โดยประมาณของจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,001 คน กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามฝ่าย ดังนี้

ลำดับที่	ฝ่าย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	สำนักวิชาการและแผน	120	36
2.	สำนักตรวจสอบ	155	47
3.	ฝ่ายอำนวยการ	182	55
4.	ฝ่ายกิจการพิเศษ	103	31
5.	ฝ่ายการพนักงาน	141	42
6.	ฝ่ายการธนาคารและการบัญชี	85	25
7.	ฝ่ายคอมพิวเตอร์	131	39
8.	ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือ	21	6
9.	ฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	23	7
10.	ฝ่ายกิจการสาขาภาคกลางและภาคตะวันออก	20	6
11.	ฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้และภาคตะวันตก	20	6
รวม		1,001	300

ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปห้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง ได้รับมาตรวัดกลับคืนจำนวน 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.33 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกมาตรวัดชุดที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ ได้จำนวนทั้งสิ้น 278 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.66 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดทั้งหมด

รายการ	จำนวนผู้ตอบมาตรวัดทั้งหมด	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	168	60.4
2) หญิง	110	39.6
รวม	278	100.00
2. อายุ		
1) 21-30 ปี	52	18.7
2) 31-40 ปี	170	61.2
3) 41-50 ปี	51	18.3
4) 51-60 ปี	5	1.8
รวม	278	100.00
3. วุฒิทางการศึกษา		
1) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	32	11.5
2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	227	81.7
3) ปริญญาโทขึ้นไป	19	6.8
รวม	278	100.00
4. อายุการทำงานใน อ.ก.ส.		
1) 1-5 ปี	60	21.6
2) 6-10 ปี	74	26.6
3) 11-15 ปี	71	25.5
4) 16-20 ปี	56	20.2
5) 21-25 ปี	16	5.7
6) 26-30 ปี	1	0.4
รวม	278	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของตัวอย่างที่ตอบมาตรวัดทั้งหมด

รายการ	จำนวนผู้ตอบมาตรวัดทั้งหมด	คิดเป็นร้อยละ
5. เงินเดือน		
1) 5,000-7,500 บาท	39	14.0
2) 7,501-10,000 บาท	57	20.5
3) 10,001-12,500 บาท	49	17.6
4) 12,501-15,000 บาท	37	13.3
5) 15,001-17,500 บาท	18	6.5
6) 17,501-20,000 บาท	25	9.0
7) 20,001 บาทขึ้นไป	53	19.1
รวม	278	100.00
6. ระดับซี		
1) ซี 4	38	13.7
2) ซี 5	12	4.3
3) ซี 6	103	37.1
4) ซี 7	56	20.1
5) ซี 8	47	16.9
6) ซี 9	22	7.9
รวม	278	100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารของ Blake and Mouton (1964) ที่สร้างขึ้นโดยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ (โปรดดูภาคผนวก ก)

ชุดที่ 2 มาตรฐานวัดวินัยในการปฏิบัติงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ อาจารย์ที่ปรึกษา (โปรดดูภาคผนวก ข)

ชุดที่ 3 ข้อกระทงสำหรับสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ (โปรดดูภาคผนวก ค)

3. การสร้างเครื่องมือและประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.1 มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา

3.1.1 มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตามแนวทฤษฎีข่ายการบริหารของ Blake and Mouton มี 7 มาตรฐาน คือ

- (1) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (9,9)
- (2) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (9,1)
- (3) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (1,9)
- (4) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (9+9)
- (5) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (1,1)
- (6) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (5,5)
- (7) มาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบฉวยโอกาส (OPP)

ในแต่ละมาตรวัดจะครอบคลุมสถานการณ์สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเผชิญในการบริหารงานทั้งหมด 10 สถานการณ์ ๆ ละ 1 ข้อกระทง ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
- 2) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3) การวางแผนงาน
- 4) การสื่อสารกับลูกน้อง
- 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 6) การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 7) การปรับปรุงงาน
- 8) ความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง

- 9) การตัดสินใจ
- 10) การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง

ดังนั้นในแต่ละมาตรวัดจึงประกอบด้วยสถานการณ์ 10 สถานการณ์ และจะเรียงลำดับปะปนกันในมาตรวัดต่าง ๆ เพื่อไม่ให้ผู้ตอบมองเห็นแบบแผนของข้อกระทง ซึ่งมีทั้งหมด 70 ข้อ (มาตรละ 10 ข้อ)

3.1.2 การตอบ

ในการวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ตอบ เกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยมีเหตุผล 3 ประการ ดังนี้

(1) รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (R2 ในแนวคิดของ Blake and McCaense, 1991) ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมรับรู้รูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาได้

(2) ถ้าให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตอบเอง ก็อาจจะเกิดปัญหา 3

ประการ คือ

- 1) ผู้บังคับบัญชาอาจจะตอบเข้าข้างตนเอง
- 2) ผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่ทราบพฤติกรรมของตนเองว่าผิดใจ หรือเป็นที่พอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ เพียงใด เช่น ผู้บังคับบัญชาที่มีรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (9,1) อาจจะไม่ทราบว่าตนเองมีรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบ (9,1)
- 3) มาตรฐานในการตัดสินใจว่าตนเอง เน้นคนมากหรือน้อยของผู้บังคับบัญชาอาจจะสูงหรือต่ำกว่าที่เป็นจริง ตามความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาบางคนอาจคิดว่าตนเอง เน้นคนมากแล้ว แต่ความจริงคือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่คำนึงถึงจิตใจของลูกน้องมากเท่าไร

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ตอบ โดยผู้ตอบจะต้องพิจารณาข้อกระทงในมาตรวัดต่าง ๆ ทีละ 1 ข้อความ และตอบโดยการประเมินค่า (Rating) ว่า แต่ละข้อความเป็นจริงสำหรับผู้บังคับบัญชาของตนมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างมีดังนี้

หัวหน้า หมายถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน

ข้อ	ลักษณะพฤติกรรมการบริหาร	จริง มากที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ตัดสินใจ ไม่ได้	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
00	เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างลูกน้อง หัวหน้าพยายาม ทำความเข้าใจปัญหา และพยายามหาทางออกในการ แก้ปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายพอใจ							
01	ในการกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงาน หัวหน้า เป็นผู้ กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานให้ลูกน้อง และต้อง เป็นไปตามที่หัวหน้าต้องการ							

3.1.3 เกณฑ์การให้คะแนน

ค่าตอบ	คะแนน
จริงมากที่สุด	+3
จริง	+2
ค่อนข้างจริง	+1
ตัดสินใจไม่ได้	0
ค่อนข้างไม่จริง	-1
ไม่จริง	-2
ไม่จริงเลย	-3

3.1.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ก. คุณภาพของข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทำงานในบริษัทต่าง ๆ คอบ
จำนวน 100 คน จาก 5 กลุ่ม ดังนี้

- (1) กลุ่มผู้เข้าสัมมนาของสมาคมบริหารงานบุคคลสมุทรปราการ
ในหัวข้อจิตวิทยาหัวหน้างาน จำนวน 18 คน
- (2) พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด จำนวน 20 คน
- (3) พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์สินเอเซีย
จำกัด จำนวน 20 คน
- (4) พนักงานธนาคารนครธน จำกัด จำนวน 20 คน
- (5) พนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด จำนวน 22 คน

ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบที่ตอบสมบูรณ์ได้จำนวน 85
ฉบับ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับผลรวมของข้อกระทงอื่นทั้งหมด
ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแต่ละแบบ (Corrected Item-Total Correlation)
ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร
ทั้ง 7 มาตร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ
กับข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมดของมาตรนี้ (Corrected Item-Total Correlation)

สถานการณ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงกับคะแนนรวม (Corrected)						
	ในแต่ละมาตรของรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร						
	มาตร (9,9)	มาตร (9,1)	มาตร (1,9)	มาตร (9+9)	มาตร (1,1)	มาตร (5,5)	มาตร (OPP)
1. การกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	.57	.67	.51	.49	.61	.53	.81
2. การกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	.66	.35	.56	.69	.77	.46	.77
3. การวางแผนงาน	.75	.73	.63	<u>.11</u>	.68	.56	.73
4. การสื่อสารกับลูกน้อง	.75	.61	.60	.50	.68	.34	.79
5. แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	.63	.36	.53	.46	.65	.33	.71
6. การควบคุมการ- ปฏิบัติงาน	.76	.66	.55	.45	.81	.34	.85
7. การปรับปรุงงาน	.66	.69	.53	.65	.68	.39	.68
8. ความขัดแย้งระหว่าง ลูกน้อง	.52	.55	.31	.28	.65	.44	.62
9. การตัดสินใจ	.63	.66	.58	.50	.73	.58	.76
10. การประเมินผลการ- ปฏิบัติงานของลูกน้อง	.79	.71	.51	.62	.69	<u>.19</u>	.76

ค่าสัมประสิทธิ์ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยกเว้นค่าที่ขีดเส้นใต้)

ข. สัมประสิทธิ์ความเที่ยง

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบมาตรวัดจำนวน 85 ฉบับ ในชั้นการวิเคราะห์รายข้อ มาคำนวณหาค่าความเที่ยง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา(Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) โดยคำนวณตามรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ผลการหาค่าความเที่ยง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา(Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร

มาตรวัดรูปแบบ พฤติกรรมกรรมการบริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
มาตร (9,9)	.91
มาตร (9,1)	.87
มาตร (1,9)	.84
มาตร (9+9)	.80
มาตร (1,1)	.92
มาตร (5,5)	.75
มาตร (OPP)	.94

จากการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและการคำนวณค่าความเที่ยงแสดงให้เห็นว่ามาตรวัดนี้มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ต่อไป

3.1.5 ความตรง (Validity) ของมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่จัดเรียงเป็นมาตรวัดไปหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการสัมมนาหลักสูตร Managerial Grid ที่ Blake เป็นผู้ดำเนินการสัมมนา ณ โรงแรมโรสการ์เคน สวนสามพราน จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน - 5 ธันวาคม 2533 ทิวาณา (โปรดศุภาคณวก ง) โดยกำหนดเกณฑ์ของความตรงตามเนื้อหาของมาตรวัด เท่ากับ 80% ของการเห็นด้วยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการพิจารณาดังแสดงในตาราง ดังนี้

มาตรวัดรูปแบบ พฤติกรรมกรรมการบริหาร	จำนวนข้อที่ตรงกับ เฉลย			รวมข้อที่ 3 คน ตอบตรงกันและ ตรงกับค่า เฉลย
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	
มาตร (9,9)	10	10	10	10
มาตร (9,1)	9	7	9	7
มาตร (1,9)	10	10	10	10
มาตร (9+9)	10	9	9	7
มาตร (1,1)	10	9	10	9
มาตร (5,5)	10	9	10	9
มาตร (OPP)	9	6	9	6
รวม	68	60	67	58
% ตรงกับ เฉลย	97.1	85.7	95.7	82.7

จากการสรุปค่าตอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันและตรงกับค่าเฉลย 82.7% ดังนั้นมาตรวัดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา จึงประกอบด้วยข้อกระทงทั้งสิ้น 70 ข้อกระทง

3.2 มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ข้อกระทรวงในมาตรฐาน

มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมลักษณะพฤติกรรมใน 6

องค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ความกระตือรือร้นในการทำงาน
- (2) ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงาน เพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ
- (3) การอุทิศ เวลาและแรงกายของคนให้กับงาน
- (4) ความ เชื่อมั่นในองค์การที่ตนทำงาน
- (5) ความรู้สึกร่วมใจในการทำงาน
- (6) ความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน

ข้อกระทรวงในแต่ละองค์ประกอบมี 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ ประกอบด้วยข้อความทางบวก 30 ข้อ และข้อความทางลบ 30 ข้อ (โปรดดูภาคผนวก จ) โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อกระทรวงในแต่ละองค์ประกอบของมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

ที่	องค์ประกอบ	จำนวนข้อความ		รวม
		ทางบวก	ทางลบ	
1.	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	5	5	10
2.	ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงาน เพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ	5	5	10
3.	การอุทิศ เวลาและแรงกายของคนให้กับงาน	5	5	10
4.	ความ เชื่อมั่นในองค์การที่ตนทำงาน	5	5	10
5.	ความรู้สึกร่วมใจในการทำงาน	5	5	10
6.	ความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน	5	5	10
รวม		30	30	60

3.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ในแต่ละข้อกระทง ผู้ตอบตอบโดยการประเมินค่า (Rating) ดังนี้

คำตอบ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	+3	-3
เห็นด้วย	+2	-2
ค่อนข้างเห็นด้วย	+1	-1
ไม่แน่ใจ	0	0
ไม่ค่อยเห็นด้วย	-1	+1
ไม่เห็นด้วย	-2	+2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-3	+3

3.2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ก. คุณภาพของข้อกระทง

ผู้วิจัยนำมาตรวจวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทำงานในสถาบันการเงิน เป็นผู้ตอบ จำนวน 105 คน กลุ่มผู้ตอบประกอบด้วย

- (1) พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เอกธนา จำกัด จำนวน 40 คน
- (2) พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด จำนวน 16 คน
- (3) พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด จำนวน 10 คน
- (4) พนักงานธนาคารสหธนาคาร จำกัด จำนวน 15 คน
- (5) พนักงานธนาคารมหานคร จำกัด จำนวน 10 คน
- (6) พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด จำนวน 14 คน

ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบทดสอบที่ครอบคลุมได้จำนวน 100 ฉบับ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับผลรวมของข้อกระทงอื่น ๆ ของมาตร (Corrected Item-Total Correlation) (ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ โปรดดูภาคผนวก ฉ) จากผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้คัดข้อกระทงเหลือ 42 ข้อ (คัดเฉพาะข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ .001) แล้วนำกลับไปวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับผลรวมของข้อกระทงอื่นของมาตรกับกลุ่มตัวอย่าง เดิมอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับข้อกระทงอื่น ๆ ทั้งหมด ของมาตรวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ที่คัดข้อกระทงไว้แล้ว 42 ข้อ (Corrected Item-Total Correlation)

ข้อที่	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อที่	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อที่	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1	.49***	22	.60***	44	.40***
2	.57***	25	.50***	45	.62***
4	.53***	27	.36***	46	.38***
8	.65***	28	.56***	47	.45***
9	.35***	30	.51***	48	.55***
10	.53***	31	.45***	49	.32***
11	.33***	32	.44***	51	.55***
12	.40***	35	.56***	52	.44***
14	.40***	37	.37***	53	.47***
15	.42***	38	.56***	54	.56***
16	.41***	39	.39***	56	.36***
17	.40***	40	.48***	58	.62***
20	.53***	41	.39***	59	.38***
21	.36***	42	.43***	60	.47***

*** $p < .001$

ตารางที่ 6 องค์ประกอบของข้อกระทงที่มีคุณภาพของมาตรวัดขวัญในการปฏิบัติงาน ที่เลือกสรรแล้ว 42 ข้อ

ที่	องค์ประกอบ	ข้อกระทงที่เลือกไว้		รวม
		ข้อกระทงทางบวก	ข้อกระทงทางลบ	
1.	ความกระตือรือร้นในการมางาน	1, 9	2, 4, 8, 10	6
2.	ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงานเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ	11, 15, 17	12, 14, 16 20	7
3.	การอุทิศเวลาและแรงกายของคนที่กับงาน	21, 25, 27	22, 28, 30	6
4.	ความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนทำงาน	31, 35, 37 39	32, 38, 40	7
5.	ความรู้สึกร่วมใจในการทำงาน	41, 45, 47 49	42, 44, 46 48	8
6.	ความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน	51, 53, 59	52, 54, 56 58	8
รวม				42

ข. สัมประสิทธิ์ความเที่ยง

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบมาตราวัดจำนวน 100 ฉบับ ที่คัดเลือกรายข้อแล้วมาคำนวณหาค่าความเที่ยง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) โดยแยกคำนวณเป็นรายองค์ประกอบและรวมทั้ง 6 องค์ประกอบ ผลการหาค่าความเที่ยง ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความคงที่ภายในแบบแอลฟา (Cronbach's Coefficient of Internal Consistency) ของมาตรวัด ทัศนคติในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ	สัมประสิทธิ์แอลฟา
1. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	.77
2. ความตั้งใจที่จะร่วมมือกันทำงาน เพื่อต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ	.76
3. การอุทิศ เวลาและแรงกายของคนให้กับการทำงาน	.76
4. ความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนทำงาน	.70
5. ความรู้สึกอบอุ่นใจในการทำงาน	.75
6. ความมั่นใจในอนาคตของตนเองในสถานที่ทำงาน	.74
รวมทั้ง 6 องค์ประกอบ	.93

จากการวิเคราะห์ข้อกระทงรายข้อและการคำนวณค่าความเที่ยง แสดงให้เห็นว่า มาตรวัดนี้มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ต่อไป

3.2.4 ความตรง (Validity) ของมาตรวัดทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่จัด เรียงเป็นมาตรวัดไปหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในวงการการบริหารงานบุคคลและมี ตำแหน่งงานไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยผู้จัดการส่วนจำนวน 8 ท่านพิจารณา (โปรดดูภาคผนวก ข) โดย กำหนดเกณฑ์ของความตรงตาม เนื้อหาของมาตรวัด เท่ากับ 80% ของการเห็นด้วยจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการพิจารณาดังแสดงในตาราง ดังนี้



องค์ประกอบ ที่	จำนวนข้อที่ตรงกับเฉลย								จำนวนข้อที่ ทุกคนตอบ ตรงกับและ ตรงกับเฉลย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	
1	6	6	6	6	6	6	6	6	6
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7
3	6	6	6	6	5	6	6	6	5
4	7	7	7	7	7	7	7	7	7
5	8	8	8	8	8	8	8	8	8
6	8	8	8	8	8	8	8	8	8
รวมทุก องค์ประกอบ	42	42	42	42	41	42	42	42	41
% ตรงกับ ค่าเฉลย	100	100	100	100	97.6	100	100	100	97.6

จากการสรุปคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 ท่านพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงกันและตรงกับค่าเฉลย 97.6% ดังนั้นมาตรฐานรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร จึงประกอบด้วยข้อกระทงทั้งสิ้น 42 ข้อกระทง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำมาตรวัดไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2536 ได้รับมาตรวัดกลับคืนจำนวน 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.33 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะมาตรวัดที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 278 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.66

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS-PC+ คำนวณ และวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. คำนวณหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน รูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาและขวัญในการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหาร

2. ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ถึง 7 โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน กับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)