

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ โดยจะพิจารณาประเมินระดับความรู้สึกหรือการรับรู้ของผู้บริหารธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass and Avolio (Bass and Avolio, 1999) แบ่งพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก แนวโน้มการแสดงพฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพค่อนข้างมาก (องค์ประกอบความค้นหา การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสำคัญเป็นรายคน) กลุ่มที่สองคือแนวโน้มที่จะใช้วิธีการให้รางวัลและวิธีการที่เป็นมาตรฐานการแก้ไข (องค์ประกอบการให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย) และกลุ่มที่สามคือผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำน้อยมาก (องค์ประกอบ การบริหารแบบขาดภาวะผู้นำ) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารออมสิน โดยใช้ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมกระบวนการทำงานเป็นทีมของ Romig (1996) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดประชากรระดับผู้บริหาร จำนวน 108 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง

ผู้จัดการสาขา จำนวน 40 คน และผู้ช่วยผู้จัดการสาขาจำนวน 68 คน จากทั้งหมด 40 สาขาที่เปิดให้บริการ (ข้อมูลธนาคารออมสิน, 2557) โดยจะทำการศึกษาจากประชากรทั้ง 40 สาขา ในจังหวัดเชียงใหม่

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล ประเภทข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้บริหารของธนาคารออมสินในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 108 ราย ตำแหน่งผู้จัดการสาขา 40 ราย และตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา จำนวน 68 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วยคำถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำหุองค์ประกอบ MLQ-6S (Multifactor Leadership Questionnaire) สร้างโดย Bass และ Avolio (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550:291) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 21 ข้อ แบ่งองค์ประกอบของผู้นำเป็น 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 :ความเสถียร จำนวน 3 ข้อ (คะแนนจากข้อ 1, 8, 15) บ่งชี้ว่าสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เลื่อมใสศรัทธาให้ความนับถือ ซึ่งทำได้โดยผู้นำแสดงการเสียสละ สร้างความหวังและความฝันที่เป็นไปได้ รวมทั้งแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง ที่ดี

องค์ประกอบที่ 2: การคล้อย จำนวน 3 ข้อ (คะแนนจากข้อ 2, 9, 16) บ่งชี้ว่า สามารถกำหนดวิสัยทัศน์โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น สัญลักษณ์และภาพลักษณ์ที่เหมาะสมเพื่อจูงใจผู้ตามให้ผูกพันต่อ งานและพยายามช่วยให้ผู้ตามรู้สึกว่างานของตนมีความหมายและสำคัญ

องค์ประกอบที่ 3 :การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 3 ข้อ (คะแนนจากข้อ 3, 10, 17)บ่งชี้ว่าผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแง่มุมมองใหม่ต่องาน รู้จักคิดหาหลายๆทางเลือกในการแก้ปัญหา เป็นต้นทำได้โดยช่วยให้เกิดการทำทายแก่ผู้ตามให้มีความอยากรู้ อยากรซักถาม อยากรพิสูจน์ค่านิยม และความเชื่อต่างๆขององค์กร ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศแห่งความอดทนและความเป็นมิตรต่อกัน

องค์ประกอบที่ 4:การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน จำนวน 3 ข้อ (คะแนนจากข้อ 4, 11, 18) บ่งชี้ว่าระดับความสนใจที่ผู้นำมีต่อความเป็นอยู่ของผู้ตาม มีการมอบหมายงานโครงการให้เป็นรายบุคคล พร้อมคอยดูแลช่วยเหลือใกล้ชิด รวมทั้งช่วยเหลือคนที่เข้ากลับกลุ่มได้ยาก

องค์ประกอบที่ 5:การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 3 ข้อ (คะแนนจากข้อ 5, 12, 19)เป็นการวัดระดับที่ผู้นำแจ้งให้ผู้ตามทราบถึงเงื่อนไขของการทำงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับ โดยยึดความคาดหวังที่มีต่อผู้ตาม และพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงการยอมรับในผลงาน

องค์ประกอบที่ 6 :การบริหารแบบวางเฉย (เชิงรุก-เชิงรับ) จำนวน 3 ข้อ (คะแนนจากข้อ 6, 13, 20)เป็นการประเมินว่าผู้นำได้บอกเงื่อนไขของการทำงานแก่ผู้ตามหรือไม่ บอกมาตรฐานของงานที่พอใจและมีทักษะหรือความเชื่อ

องค์ประกอบที่ 7:การบริหารแบบปล่อยตามสบาย (คะแนนจากข้อ 7, 14, 21) บ่งชี้ว่า ผู้นำใช้ความพยายามน้อยมากโดยปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินการไปเองโดยไม่ให้ความใส่ใจว่างานจะสำเร็จและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องช่วยเหลือแต่อย่างใด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยคำถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามของ อารีย์อุณหสุทธิยานนท์ (2551) ที่สร้างตามแนวคิดของ Romig(1996)ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1:การติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ

องค์ประกอบที่ 2 :ความร่วมมือ จำนวน 5 ข้อ

องค์ประกอบที่ 3:การประสานงาน จำนวน 5 ข้อ

องค์ประกอบที่ 4 :การมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ

องค์ประกอบที่ 5 :การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาที่พบและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

คำถามในแบบทดสอบด้านภาวะผู้นำใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการแสดงผลออกของพฤติกรรมเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 400)

ระดับความถี่	คะแนน
บ่อยมาก	4
ค่อนข้างบ่อย	3
บางครั้ง	2
นานๆ ครั้ง	1
ไม่เคยเลย	0

การแปลผลคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

9 – 12 คะแนน	=	ระดับสูง
5 – 8 คะแนน	=	ระดับปานกลาง
0 – 4 คะแนน	=	ระดับต่ำ

เมื่อได้รับคะแนนจากการทำแบบทดสอบ MLQ-6S แบ่งคะแนนที่ได้ออกเป็นสามกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เป็นคะแนนขององค์ประกอบที่ 1 ถึง 4 ซึ่งใช้ในการวัดความเป็นผู้นำแบบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงว่ามีในระดับใด หากคะแนนองค์ประกอบในข้อนี้สูงบ่งชี้ว่าผู้ตอบมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมแบบเปลี่ยนสภาพค่อนข้างมาก

กลุ่มที่ 2 เป็นคะแนนขององค์ประกอบที่ 5 และ 6 เป็นคะแนนที่ใช้วัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หากคะแนนองค์ประกอบในข้อนี้สูง หมายความว่าผู้ตอบมีแนวโน้มที่จะใช้ภาวะผู้นำที่ให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับความพยายาม

กลุ่มที่ 3 เป็นคะแนนขององค์ประกอบที่ 7 เป็นคะแนนที่ใช้วัดภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย หากคะแนนองค์ประกอบในข้อนี้สูง หมายความว่าผู้ตอบขาดความเอาใจใส่ทั้งต่องานที่รับผิดชอบ และต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเหมือนการไร้ภาวะผู้นำ

คำถามในส่วนการทำงานเป็นทีมใช้มาตรการการวัดแบบมาตรฐานประมาณค่า(Rating Scale) โดยแบ่งพฤติกรรมเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้(อารีย์อุณหสุทธิยานนท์, 2551: 82)

ระดับความถี่	คะแนน
ตรงกับกรปฏิบัติมากที่สุด	5
ตรงกับกรปฏิบัติมาก	4
ตรงกับกรปฏิบัติปานกลาง	3
ตรงกับกรปฏิบัติน้อย	2
ตรงกับกรปฏิบัติน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) นั้นเลือกใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 :312) โดยมีการกำหนดค่าตัวแปรในสมการ ดังนี้

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

N แทน จำนวนคนหรือสิ่งที่ศึกษา

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ถ้า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ถ้า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550 : 314)

ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.30	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ได้แก่

1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารธนาคารออมสิน ในจังหวัดเชียงใหม่

3.4 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา คือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถานที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่เขตเชียงใหม่ 1 จำนวน 13สาขา เขตเชียงใหม่ 2 จำนวน 9สาขา เขตเชียงใหม่ 3 จำนวน 10สาขา และเขตเชียงใหม่ 4 จำนวน 8 สาขาในปี พ.ศ. 2557

3.5 ระยะเวลาการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือน มีนาคม 2556 ถึงเดือน กรกฎาคม 2557 มีช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2557



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved