

### บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทำการศึกษามีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานของสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้นรวม 248 คน (โรงงานยาสูบกระทรวงการคลัง. 2552 (๗) : 36)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 153 คน ได้มาโดยอาศัย สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยาโมเน (Yamone. 1973 อ้างถึงใน วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. 2553 : 114) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	$n$	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมด
	$e$	คือ	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (ในทาง สังคมนิยมกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ (0.05)

แทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{248}{1 + 248(0.05)^2}$$

$$n = \frac{248}{1 + 0.62}$$

$$n = 153.08 \text{ หรือ } 153 \text{ ราย}$$

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสำนักงานสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละสำนักงาน โดยการกำหนดแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยการนำจำนวนประชากรของแต่ละสำนักงานสาธารณสุขเป็นตัวตั้ง แล้วคูณด้วยขออกคกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 สำนักงาน (153 ราย) จากนั้นหารด้วยจำนวนกลุ่มประชากรทั้ง 3 สำนักงาน (248 ราย)

**ขั้นตอนที่ 2** ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสำนักงาน จากนั้นผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก (Lottery Method) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานสำนักงานสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 3 สำนักงาน จนครบตัวอย่างทั้งสิ้น 153 ชุด

เพื่อให้ผู้ศึกษาสามารถมองภาพรวมของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงรายชื่อสำนักงานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอรายละเอียดไว้ในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสาธารณสุขใน

เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับที่	สำนักงานสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวนพนักงานสาธารณสุข (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานสาธารณสุขบ้านไผ่	114	70
2	สำนักงานสาธารณสุขนครพนม	74	46
3	สำนักงานสาธารณสุขหนองคาย	60	37
รวม		248	153

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง และผู้ทำการศึกษาได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ครอบคลุมเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

2. ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาคัดแปลงและปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม ของ กรรณก ทิพรส (2543 : 246-247) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร มีคำถามทั้งสิ้น 31 ข้อ โดยมีรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร 5 รูปแบบ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงบุคลากร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และกลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร 4 กลยุทธ์ ของ มัลลิกา ดันสอน (2544 : 118-121) ได้แก่ ความเข้าใจและการยอมรับ การเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะแบบสอบถามแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยแต่ละคำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาคัดแปลงและปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม เพื่อวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของ วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2554 : 77-79) มีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 23 ข้อ โดยมีปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความพอใจในการงานที่ปฏิบัติ จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน การให้บำเหน็จรางวัล สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยแบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะใน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

## การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอยู่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการตั้งคำถาม เพื่อให้สามารถตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยยึดหลักว่าต้องอยู่ในหลักแห่งข้อเท็จจริง

2. นำเครื่องมือการศึกษามากำหนดเป็นแบบสอบถาม แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และแก้ไขปรับปรุง

3. นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์ ชมระกา วุฒิกการศึกษา D.M. (การจัดการธุรกิจ) ตำแหน่งประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน โครงสร้างและเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2 ดร.ไพศาล วรคำ วุฒิกการศึกษา กศ.ค. (วิจัยและประมวลผลการศึกษา) ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือ

3.3 ดร.ชนินทร์ ะสินนท์ วุฒิกการศึกษา ส.ศ.ค. (บริหารสังคม) ตำแหน่งรองอธิการบดีคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อความที่ใช้

จากนั้นผู้ทำการศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
ต่อคำถามแต่ละข้อแล้วนำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับ  
วัตถุประสงค์ ของการศึกษา ด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ  
IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหา  
ทั้งหมด  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ของคะแนน มีดังนี้

$R = +1$  หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$R = 0$  หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$R = -1$  หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

หลังจากวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์  
ของการวิจัยด้วยค่า IOC แล้วพบว่ารายการข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้น ไปทุกข้อ และ  
ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่า IOC ถ้าพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 หมายความว่า  
แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสูงสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ดังรายละเอียด  
ในภาคผนวก ข

4. นำแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3  
ท่าน จากนั้นนำเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอ  
คำแนะนำเพิ่มเติมจนกระทั่งได้แบบสอบถามฉบับร่างที่สมบูรณ์

5. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่ม  
ทดลองที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออก  
เฉียงเหนือ จำนวน 30 คน นำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 หาค่าจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติ Item-total Correlation ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2 และรายละเอียดต่างๆ จะแสดงในภาคผนวก ข

ตารางที่ 2 แสดงค่าจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติ Item-total Correlation

รายละเอียดค่าจำแนกรายข้อ	Item-total Correlation (R)	
	สูงสุด	ต่ำสุด
รูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กร	0.75	0.34
กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กร	0.70	0.32
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.82	0.39
ภาพรวม	0.82	0.32

5.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2553 : 185) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

6. ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-out) มาหาคุณภาพของแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด จากนั้นจึงสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามฉบับจริง

7. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น จำนวน 153 ราย ต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้จัดการสำนักงานยาสูบบ้านไผ่ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผู้จัดการสำนักงานยาสูบนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนมและผู้จัดการสำนักงานยาสูบหนองคาย อำเภอเมือง



จังหวัดหนองคาย เพื่อชี้แจงและขออนุญาตในการเก็บข้อมูลของพนักงาน โดยการใช้แบบสอบถาม

2. ชี้แจงผู้ช่วยวิจัยจำนวน 3 คน เพื่อทราบขั้นตอนและวิธีเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถาม วิธีการแจก และการเก็บแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บข้อมูลของพนักงานสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและให้กรอกแบบสอบถาม ส่งคืนภายใน 3 วัน

4. นำแบบสอบถามที่ใช้ 153 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์

### การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

#### 1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทั้งหมด มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.3 นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน (ตามแบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย รูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กร และ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 กับตอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ

ตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการศึกษา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด = 5

คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาก = 4

คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงปานกลาง = 3

คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงน้อย = 2

คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด = 1

คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 118) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานอาสาสมัครสำนักงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมติฐานข้อที่ 3 โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผล



การดำเนินการศึกษา สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด = 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมาก = 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปานกลาง = 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อย = 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยที่สุด = 1 คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม และแปรผลตามเกณฑ์การแปรความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.4 การทดสอบการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบปัจจัยต่าง ๆ ว่ามี การบริหารการ

เปลี่ยนแปลงใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ที่ทำให้แบบจำลองมีค่าการประมาณของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นตรง แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ซึ่งเป็นวิธีทางสถิติที่แสดงค่าของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีผลต่อตัวแปรตามอีกตัว เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าตัวแปรตาม (Y) จำนวน 6 ตัว เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 9 ตัว และนำผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นตรงไปตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมุติฐานข้อที่ 4 เพื่อแสดงว่าตัวแปรอิสระ จำนวน 9 ปัจจัย มีผลต่อตัวแปรตาม 6 ปัจจัย เรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่ามากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีค่าน้อยที่สุดลงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2.6 นำผลการศึกษาเสนอตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยใช้ตารางวิเคราะห์ผล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ ดังนี้

#### 1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งสูตรของ IOC (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 : 213) มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ  
สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

$R = +1$  หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$R = 0$  หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

$R = -1$  หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2553 : 183)

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

เมื่อ  $r$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อ  
กับคะแนนรวม

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนนรวม

$N$  แทน จำนวนข้อของแบบวัด

$\sum XY$  แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับ  
คะแนนรวมแต่ละข้อ

$\sum X^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนรวม

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of Test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งหาได้จากสูตร (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ, 2553 : 185) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

กำหนดให้	$\alpha$	แทน ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
	$k$	แทน จำนวนข้อทั้งหมดของแบบสอบถาม
	$s_i^2$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละรายข้อ
	$s_t^2$	แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

## 2. สถิติพื้นฐาน

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติพื้นฐาน

ดังต่อไปนี้

- 2.1 ร้อยละ (Percentage)
- 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่ไม่เข้าใกล้ 1 หรือไม่ควรเกิน 0.80

3.2 วิเคราะห์การถดถอย (Multivariate Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานยาสูบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านรูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงบุคลากร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กร ประกอบไปด้วยความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง กับตัวแปรตามได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความพอใจใน

หน้าที่การงานที่ปฏิบัติ จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน การให้บำเหน็จรางวัล สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) มีสมการถดถอย ดังนี้

$\beta_{01}, \beta_{02}, \beta_{03}, \dots, \beta_{07}$  คือ ค่าคงที่ของสมการถดถอย

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_{56}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

$X_1$  = รูปแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กร

$X_{1,1}$  = การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์

$X_{1,2}$  = การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

$X_{1,3}$  = การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

$X_{1,4}$  = การเปลี่ยนแปลงบุคลากร

$X_{1,5}$  = การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

$X_2$  = กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กร

$X_{2,1}$  = ความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

$X_{2,2}$  = การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

$X_{2,3}$  = การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

$X_{2,4}$  = ความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง

$Y$  = ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

$Y_1$  = ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

$Y_2$  = ความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ

$Y_3$  = จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการดำเนินงาน

$Y_4$  = การให้บำเหน็จรางวัล

$Y_5$  = สภาพแวดล้อมในการทำงาน

$Y_6$  = สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

$$Y = \beta_{01} + \beta_1 X_{1,1} + \beta_2 X_{1,2} + \beta_3 X_{1,3} + \beta_4 X_{1,4} + \beta_5 X_{1,5} + \beta_6 X_{2,1} + \beta_7 X_{2,2} + \beta_8 X_{2,3} + \beta_9 X_{2,4}$$