

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รวม 293 คน (ท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ. 2554 : 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รวม 170 คน

สำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ผู้ศึกษาได้มาจากการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับนัย.05 (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 38) โดยกำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อน (e) ของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

จากสูตร

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

โดยแทนค่า

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

แทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{293}{1 + (293)(0.05)^2} \\ &= \frac{293}{1.7325} \\ &= 169.12 \text{ หรือ } 170 \text{ ราย} \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬเท่ากับ 169.12 คน ผู้ศึกษาจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 170 คน เพื่อให้ การศึกษาครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมบูรณ์ เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาล ตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จากนั้นผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละเทศบาล โดยการกำหนดแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ด้วยการนำจำนวนประชากรแต่ละเทศบาลเป็นตัวตั้งแล้วคูณด้วย ยอดจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้ง 6 เทศบาลตำบล (170 ราย) จากนั้นหารด้วยจำนวนประชากรทั้ง 6 เทศบาลตำบล (293 ราย)

โดยกำหนดให้ n_i คือ กลุ่มตัวอย่างในแต่ละเทศบาล

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N_i คือ จำนวนบุคลากรในแต่ละเทศบาล

N คือ จำนวนบุคลากรเทศบาลตำบลทั้งหมดในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

โดยยกตัวอย่าง เช่น จำนวนสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เทศบาลตำบลบึงกาฬ

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n_i &= \frac{n \times N_i}{N} \\ n_i &= \frac{93 \times 170}{293} \\ &= 53.96 \text{ คน} \end{aligned}$$

สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาลตำบลบึงกาฬเท่ากับ 53.96 คน เพื่อให้การศึกษา สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 54 คนและผลการคำนวณสัดส่วนของกลุ่ม ตัวอย่างบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ตามสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ แสดงในตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเทศบาลตำบลแล้ว จากนั้นผู้วิจัยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเทศบาลตำบล ด้วยการใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 6 เทศบาล จนครบตัวอย่างทั้ง 170 ชุด

เพื่อให้ผู้ศึกษาสามารถมองภาพรวมของจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ รวมถึงรายชื่อเทศบาลตำบลได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอนำเสนอรายละเอียดไว้ในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เทศบาลตำบลบึงกาฬ	93	54
2	เทศบาลตำบลวิศิษฐ์	48	28
3	เทศบาลตำบลโคสี	34	19
4	เทศบาลตำบลหนองเซิง	42	25
5	เทศบาลตำบลโคกก่อง	40	23
6	เทศบาลตำบลหอคำ	36	21
รวม		293	170

ที่มา : ท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ (2554 : 1)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น

3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลนามกำหนด (Nominal Scale) และข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale) มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาล ตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และการวัดระดับความผูกพันองค์กรโดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ซึ่งคำถามเป็นมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และการวัดระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ในปัจจัยย่อยด้านความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ในการควบคุมดูแล โดยให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการตั้งคำถาม เพื่อให้สามารถตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการศึกษา โดยยึดหลักว่าต้องอยู่ในหลักแห่งข้อเท็จจริง ดังนี้
2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพ และปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. สร้างแบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบในการศึกษา โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน (Engagement Factors) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (Organization) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ทั้ง 4 ปัจจัย จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1 ด้านองค์กร ได้แก่ องค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน องค์กรจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ องค์กรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของ

เจ้าหน้าที่ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละแผนกและฝ่ายที่ทำงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร องค์กรมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีกฎเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับดี องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย ให้กับเจ้าหน้าที่ องค์กรมีการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ให้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับเจ้าหน้าที่ องค์กรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.2 ด้านงาน ได้แก่ องค์กรมีการเปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่มีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของ องค์กร

3.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ องค์กรมีการ กำหนดรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและเจ้าหน้าที่ องค์กรมีการ ประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/ การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน องค์กรสามารถทำให้ เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ชัดเจน องค์กรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ ดีขึ้นในที่ทำงาน องค์กรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสมของ หน้าที่ความรับผิดชอบ องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมของหน้าที่ ความรับผิดชอบ องค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กร ในระดับเดียวกันได้ องค์กรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ องค์กรมีการส่งเสริมและจัด กิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ องค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่เจ้าหน้าที่

3.4 ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่ได้รับ ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ให้แต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและ การพัฒนาการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคน

อย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาที่มีสิทธิ์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่
ได้รับทราบ

4. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือประเภทต่าง ๆ จากเอกสารและตำราและผลการวิจัยที่
เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ
จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลใน
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะเพิ่มเติม

6. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำผลการตรวจแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมา
ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนี้แล้วคำนวณดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและ
วัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีความ
สอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล ติरणันท์. 2548 : 147 – 148) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ
มีรายชื่อดังนี้

6.1 ดร.อัครพร เถลิ้มชิต วุฒิการศึกษา บธ.ด. (บริหารธุรกิจ) ตำแหน่ง อาจารย์
ประจำสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน
โครงสร้างและเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

6.2 ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา ศศ.ด. (ประชากรศึกษา) ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถิติ
และการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือ

6.3 ผศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การพัฒนา) ตำแหน่ง
อาจารย์ประจำคณะวิชารัฐศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการ
ใช้ภาษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อความที่ใช้

7. ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อแล้วนำมา
วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยค่า IOC

8. วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ด้วยค่า IOC ซึ่งรายการสอบถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อและแบบสอบถามทั้งฉบับ

ด้วยค่า IOC ต้องมีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสอดคล้องระหว่างข้อคำถามวัตถุประสงค์

9. นำแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน จากนั้นนำเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมภาคนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม จนกระทั่งได้แบบสอบถามฉบับร่างที่สมบูรณ์

10. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มทดลองซึ่งมิใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลปากคาด อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 30 ชุด

10.1 ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินเป็นลำดับดังนี้

10.1.1 หากค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีใช้เทคนิค Item-total Correlation พิจารณาข้อที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ คือ คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป

10.1.2 นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

10.2 ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-out) มาหาคุณภาพของแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด จากนั้นจึงสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามฉบับจริง

11. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 6 เทศบาล จนครบตัวอย่างทั้ง 170 ชุด ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ชี้แจงผู้ช่วยศึกษาจำนวน 5 คน เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บแบบสอบถาม เกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถาม วิธีการแจก และเก็บแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยการแจกแบบสอบถาม วิธีการแจก และเก็บแบบสอบถาม
4. นำเสนอแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด จำนวน 170 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนิการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

- 1.1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และคัดไว้เฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์
- 1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทั้งหมด มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
- 1.3 นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์ โดยการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

- 2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นค่าตามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา IOC (Index of Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (ถลยา วานิชย์บัญชา. 2547 : 213)

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

กำหนดให้	IOC	แทน	ดัชนีค่าความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ของการให้คะแนน มีดังนี้

ค่า R เท่ากับ +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ค่า R เท่ากับ 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ค่า R เท่ากับ -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power)

โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 164)

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

เมื่อ

r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
---	-----	---

$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ
----------	-----	-----------------------

$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวม
----------	-----	------------------

N	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
---	-----	-------------------

$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละข้อ
-----------	-----	---

$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ
------------	-----	----------------------------------

$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนรวม
------------	-----	------------------------------------

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of Test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ซึ่งหาได้จากสูตร ดังนี้

(ถัตรีวิ ปิยพิมลสิทธิ์. 2548 : 94)

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left(\frac{1 - \sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 2.1 ร้อยละ (Percentage)
- 2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

3.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายคุณลักษณะทั่วไปของส่วนบุคคลของประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

3.2 ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์การ และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์การ

3.3 สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis Of Variance: ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นต่อองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม

3.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่และบรรยายเชิงพรรณนา