บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
5. สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 1 ธันวาคม 2555) ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 150 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 260 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 359 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 39 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 19 คน
	รวมจำนวน 827 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 277 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) การกำหนดแบบเจาะจงกรณีมีจำนวนประชากรน้อย (พนักงานราชการ,ลูกจ้างประจำ) ประกอบกับการกำหนดแบบโควต้า (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา,พนักงาน

ในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน),พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีทางสถิติ จากนั้นจึงทำการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) แบ่งเป็น ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 73 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 73 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 73 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 10 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 5 คน
	รวมจำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉย ๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ข้อที่ 1-4
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ข้อที่ 5-10
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ข้อที่ 11-14
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ข้อที่15-18

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่ 19-21

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ข้อที่ 22-24

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ข้อที่ 25-28

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ข้อที่ 29-32

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉย ๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ข้อที่ 1-5

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้อที่ 6-17

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ข้อที่ 18-22

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ขั้นการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 2.2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Huse and Cummings (1985 : 198-200) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1982 : 224-247)

2.3 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 2.2.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจและเสนอแนะแต่ละข้อ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย Item of Objective Congruence Index : IOC) ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่

1) อาจารย์สมาน ศรีสะอาด ตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับปริญญาโท วท.ม. (เคมีเชิงฟิสิกส์) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) รองศาสตราจารย์กฤษฎา ศรีธรรมา วุฒิการศึกษา กศ.ม. (ภาษาไทย) มหาวิทยาศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม ตำแหน่งอาจารย์วิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) ดร.ไพศาล วรคำ ตำแหน่งประธานหลักสูตรวิจัยและประเมินผล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับปริญญาเอก กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในครั้ง จำนวน 40 คน

2.6 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ 0.93 โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) จากนั้นจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งดำเนินการใช้ช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2556 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การแจกแบบสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ผู้วิจัย เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้กรอกข้อมูลเสร็จ พบว่าสามารถเก็บได้ครบทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการให้น้ำหนักคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ความเห็น	น้ำหนักการให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนน เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2552 : 186)

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตต่ำมาก/ความผูกพันต่อองค์กรต่ำมาก

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตต่ำ/ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตปานกลาง/ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดี/ความผูกพันต่อองค์กรสูง

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีมาก/ความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัว ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการพรรณนาความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 3 เดือน คือ กุมภาพันธ์ ถึง สิงหาคม 2557

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY