

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งศึกษาถึงความแตกต่างกันของข้าราชการทั้งในแง่ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้าย ผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายหรือไม่ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจึงได้ทำการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย สำหรับรายละเอียดของระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ จะได้อธิบายดังต่อไปนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ระดับสำนัก / กอง เฉพาะที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยเลือกเฉพาะสำนักที่ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักของกรมการปกครอง จำนวน 5 สำนัก ได้แก่

1. สำนักบริหารการทะเบียน มีข้าราชการจำนวน 783 คน
2. สำนักบริหารการปกครองท้องที่ มีข้าราชการจำนวน 113 คน
3. สำนักกิจการความมั่นคงภายใน มีข้าราชการจำนวน 201 คน
4. สำนักสอบสวนและนิติการ มีข้าราชการจำนวน 208 คน
5. สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน มีข้าราชการจำนวน 85 คน

ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน 1,390 คน ดังนั้น จึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

จากสูตรดังกล่าว สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{1390}{1 + (1390 \times 0.05^2)}$$

$$n = 310.61$$

ดังนั้น จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 310 คน แบ่งสัดส่วนออกเป็นแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1
ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักบริหารการทะเบียน	783	175
2. สำนักบริหารการปกครองท้องที่	113	25
3. สำนักกิจการความมั่นคงภายใน	201	45
4. สำนักสอบสวนและนิติการ	208	46
5. สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน	85	19
รวม	1390	310

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งงาน
- ทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา
- บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง
- การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม
- เจตนาในการกระทำ

2. ตัวแปรตาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา คือ พฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน และแบบปลายเปิด คือ สถาบันการศึกษา

2. แบบสอบถามตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยดัดแปลงจาก Ajzen & Madden (1986) และปิยะภรณ์ อภิฐานัฐิติ (2551) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ 7 มาตราวัด (rating scale) จากระดับ 7 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึงระดับ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ยกเว้นในข้อคำถามด้านทัศนคติทางตรงต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ใช้มาตราวัดแบบ Semantic Differential Scales 7 ระดับ เพื่อสอบถามทัศนคติ

ซึ่งเกณฑ์การจัดระดับทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ นั้นจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อจากการคำนวณดังนี้

$$\text{พิสัย (range)} = \frac{\text{คะแนนเต็ม} - 1}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{พิสัย (range)} = \frac{7 - 1}{5}$$

$$\text{พิสัย (range)} = 1.20$$

ดังนั้น สามารถแจกแจงคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.20 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ อยู่ในระบับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.21 – 3.40 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.60 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 4.61 – 5.80 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 5.81 – 7.00 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 มิติ คือ พฤติกรรมการแสวงหาและรับข้อมูลข่าวสารการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการต้อนรับและการอำลา พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานในอนาคต ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ 5 มาตรวัด (Likert's Scales) จากระดับ 5 คือ ทำทุกครั้ง ไปจนถึงระดับ 1 คือ ไม่เคยทำเลย

ซึ่งเกณฑ์การจัดระดับพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา นั้น จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแจกแจงคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ จากการคำนวณ ดังนี้

$$\text{พิสัย (range)} = \frac{\text{คะแนนเต็ม} - 1}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{พิสัย (range)} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{พิสัย (range)} = 0.80$$

ดังนั้น สามารถแจกแจงคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน หมายความว่า มีระดับคะแนนพฤติกรรมการทำงานในช่วงเวลาการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

การสร้าง และพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

2. นำแบบสอบถามไปหาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คนเป็นผู้ประเมิน และนำมาคำนวณตามสูตรการหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio) ของลอร์วีซี (Lawshe, 1975: 563 – 575) ผลปรากฏว่าไม่มีข้อคำถามใดเลยที่มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (.49) จึงคงข้อคำถามไว้ มิได้ตัดข้อใดออก

3. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นรายข้อย่อย (Item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discriminant power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) คำนวณจากคะแนนรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เรียงคะแนนจากมากไปน้อย และตัดกลุ่มสูงร้อยละ 25 กลุ่มต่ำร้อยละ 25 แล้วคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าที่ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป มาใช้ในการคำนวณเพื่อทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ พบว่ามีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อที่มีค่าที่ต่ำกว่า 1.75 จึงตัดข้อคำถามเหล่านั้นออก ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 2.3.1, 2.3.4 และ 2.4.3

4. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธี Cronbach Coefficient Alpha พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าเท่ากับ .9071 และแบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าเท่ากับ .8919

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อกับข้าราชการของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 310 ชุด ให้แก่ข้าราชการที่เป็นประชากรที่ศึกษาทั้งหมด โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 7 – 22 กันยายน 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางค่าสถิติ ดังนี้

1. แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จะใช้การทดสอบค่าที (t-test)
3. แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการทำงานกับเจตนาในการกระทำโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
4. แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงกับเจตนาในการกระทำ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
5. แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกับเจตนาในการกระทำ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
6. แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาในการกระทำของข้าราชการกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.2

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ
1. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	
1.1 ข้าราชการที่เพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	t-test
1.2 ข้าราชการที่อายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	One Way ANOVA
1.3 ข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	One Way ANOVA
1.4 ข้าราชการที่จบปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	One Way ANOVA
1.5 ข้าราชการที่อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	One Way ANOVA
1.6 ข้าราชการที่ตำแหน่งงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน	One Way ANOVA
2.ทัศนคติต่อการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ	Pearson's Product Moment Correlation
3. บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ	Pearson's Product Moment Correlation
4. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการกระทำ	Pearson's Product Moment Correlation
5. เจตนาในการกระทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ
6. การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานในช่วงการโยกย้ายผู้บังคับบัญชา	Pearson's Product Moment Correlation