

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สังกัดหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/สถาบัน/สำนักวิชา/สำนัก/สำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 36 หน่วยงาน ซึ่งมีพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสิ้นจำนวน 4,504 คน (ข้อมูล ณ 30 ธันวาคม 2552)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดใน

การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ (Taro Yamane : 1973) ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนประชากรที่ในการศึกษา
e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ดังนั้น

$$n = \frac{4,504}{1 + 4,504 (0.05)^2}$$

$$= 367.3736 \text{ หรือประมาณ } 367 \text{ คน}$$

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่ให้ความร่วมมือและสะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวน 420 ฉบับ และได้รับคืนมา จำนวน 400 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 367 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ” เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Closed – ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Opened – ended Questions) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความมีอิสระในการ

ทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานความสำเร็จในงาน และด้านการมีส่วนร่วม
ตัดสินใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อประกอบด้วย
คำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้
ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงาน
และภาพลักษณ์ขององค์กร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตรา
ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความศรัทธาและการ
ยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความ
ภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของ
องค์กร

โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ลักษณะของข้อความเป็นมาตรา
ส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>		<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	=	4
เห็นด้วยมาก	=	3
เห็นด้วยน้อย	=	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1

ตอนที่ 5 เป็นคำถามข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนเหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังวิธี (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1= สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1= ไม่สอดคล้อง (เกณฑ์การพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา)

2. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (โครงการ) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้วิจัย หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha. Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ตารางที่ 3.1 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ตอนที่ 2 จำนวน 20 ข้อ)	0.913
ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (ตอนที่ 3 จำนวน 30 ข้อ)	0.939
ด้านความผูกพันต่อองค์กร(ตอนที่ 4 จำนวน 20 ข้อ)	0.809
รวมค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ	0.960

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีดังนี้

3.1 ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเลขานุการหน่วยงาน/คณะ/สถาบัน/สำนักวิชา/สำนัก/สำนักงาน/ เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ

3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 420 ฉบับ และได้รับคืนด้วยตนเอง จำนวน 400 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 367 ฉบับ

3.3 นำแบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การลงรหัสข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

• แบบสอบถามตอนที่ 2

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 4.00	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก
2.51 – 3.25	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.50	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.75	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ดี

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 3

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 4.00	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก
2.51 – 3.25	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.50	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.75	มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่ดี

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามตอนที่ 4

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ความหมาย</u>
3.68 – 4.00	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
2.51 – 3.25	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
1.76 – 2.50	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.75	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

4.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD)

4.2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" โดยปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ถ้ามีค่าติดลบหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยใช้เกณฑ์การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>		<u>ความหมาย</u>
0.76 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.51 – 0.75	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.26 – 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 – 0.25	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และรวบรวมแยกเป็นประเภทและคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ