

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 8 จังหวัด รวม 37 แห่ง รวมประชากร 1,584 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2549) ใช้จังหวัดเป็นเกณฑ์ในการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1970, pp. 886-887) สูตรมีดังนี้

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

โดยที่

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการวิจัยนี้กำหนดความคลาดเคลื่อน ของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน

$\pm 5\%$ ($e = 0.05$)

แทนค่าประชากรในสูตรได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$n = \frac{1,584}{1 + 1,584(.05)^2}$$

$$= 319$$

จากการคำนวณตามสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยเท่ากับจำนวน 319 คน
ดังตารางที่ 3-1 นี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จันทบุรี	146	29
ชลบุรี	518	104
ฉะเชิงเทรา	278	56
นครนายก	163	33
ตราด	98	20
ปราจีนบุรี	137	28
ระยอง	162	33
สระแก้ว	82	16
รวม	1,584	319

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองและผ่านผู้ประสานงานในแต่ละจังหวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985) โดยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|---|-----------|-------------|
| 1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน | ข้อ 1-7 | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ข้อ 8-14 | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ | ข้อ 15-19 | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความก้าวหน้าในอาชีพ | ข้อ 20-25 | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. การได้รับการยอมรับจากสังคม | ข้อ 26-31 | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ภาวะอิสระจากงาน | ข้อ 32-39 | จำนวน 8 ข้อ |
| 7. ลักษณะการบริหารงาน | ข้อ 40-45 | จำนวน 6 ข้อ |
| 8. ความภูมิใจในองค์กร | ข้อ 46-50 | จำนวน 6 ข้อ |

ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดของ Likert Scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ลักษณะของคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้แสดงความรู้สึกใน 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัด ดังนี้

ข้อความเชิงบวก

จริงที่สุด	ได้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ได้คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้คะแนน	3 คะแนน
ไม่จริง	ได้คะแนน	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้คะแนน	1 คะแนน

ข้อความเชิงลบ

จริงที่สุด	ได้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ได้คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้คะแนน	3 คะแนน
ไม่จริง	ได้คะแนน	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้คะแนน	5 คะแนน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974) วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยผู้วิจัยนำมากำหนดความผูกพันต่อองค์กรของครูแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษา ข้อ 1-7 จำนวน 7 ข้อ
2. ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา ข้อ 8-14 จำนวน 7 ข้อ
3. ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ข้อ 15-20 จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดของ Likert Scale ลักษณะของคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้แสดงความรู้สึกใน 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัด ดังนี้

ข้อความเชิงบวก		
จริงที่สุด	ได้คะแนน	5 คะแนน
จริง	ได้คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้คะแนน	3 คะแนน
ไม่จริง	ได้คะแนน	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้คะแนน	1 คะแนน

ข้อความเชิงลบ		
จริงที่สุด	ได้คะแนน	1 คะแนน
จริง	ได้คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้คะแนน	3 คะแนน
ไม่จริง	ได้คะแนน	4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้คะแนน	5 คะแนน

เมื่อรวบรวมและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความรู้สึกออกเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณตามสูตรอันดับกลางซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของช่วงคะแนนและระดับความรู้สึกได้ดังต่อไปนี้ (กานดา พูนลาภทวี, 2539, หน้า 22)

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
1.00 – 2.33	ต่ำ หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	มาก หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ช่วงคะแนน	ความผูกพันต่อองค์กร
1.00 – 2.33	ต่ำ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	มาก หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ความรู้เกี่ยวกับการอาชีวศึกษา จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจิตตอลจากอินเทอร์เน็ต
2. ประสานงานเบื้องต้นกับงานวิจัยของแต่ละสถานศึกษาขอความช่วยเหลือในการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามกลับคืนจากครูและส่งคืนทางไปรษณีย์ สำหรับสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสามารถเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองได้จะเดินทางไปจัดเก็บพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยให้ทราบ
3. ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่นักวิจัยท่านอื่นได้พัฒนาไว้
4. สร้างแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข
5. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 5.1 ความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อพิสูจน์ความสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและพัฒนาขึ้นเสนอประธานที่ปรึกษา

และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและรับข้อเสนอแนะ

5.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข) พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา และรับข้อเสนอแนะในการปรับข้อความให้มีความชัดเจนและเหมาะสมมากขึ้น ตรวจสอบความตรงโดยใช้วิธีหาค่า Index of Congruency (IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป

5.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 100 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน โดยหาค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28-0.74 ส่วนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของรายข้ออยู่ระหว่าง 0.32-0.52 (ภาคผนวก ค) รัตนา ศิริพานิช (2533, หน้า 156) กล่าวว่าข้อคำถามที่นำมาเป็นแบบสอบถามได้จะต้องมีค่าอำนาจจำแนกของรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 (ภาคผนวก ค)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา 8 จังหวัด ในภาคตะวันออก เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับสถานศึกษาที่ผู้วิจัยอยู่ใกล้ ใช้แบบสอบถามจำนวน 319 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยพบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัส ให้คะแนนน้ำหนักที่กำหนดไว้ในแต่ละข้อ บันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window V.11 และจัดกระทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window v.11 และนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานต่อไป

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.1 ค่าสถิติร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา

2.4 ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง และรายได้

2.5 ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การกำหนดสมมติฐานในการวิจัยนี้ ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05