บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 245 คน โดยใช้ข้อมูล ณ วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2549

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 191 คน โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง และประเภทของตำแหน่งงานจะเลือกเฉพาะตำแหน่งที่มีจำนวน 10 คนขึ้นไป โดยแบบสอบถามได้ถูกส่งให้กลุ่มตัวอย่าง และได้รับกลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ ภัทรา แสงอรุณ (2543) ที่พัฒนาจากงานของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worlet, 1997, pp. 301-303) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตรวัดการประเมินค่าแบบ (Likert Scale) โดยมีข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ โดยมีทั้งคำถามเชิงบวกและลบ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 7-10)
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ (ข้อ 11-20)
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 21-27)
5. ความมั่นคงในอาชีพ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 28-30)
6. ด้านสังคมสัมพันธ์ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 31-34)
7. ด้านลักษณะการบริหารงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 35-40)
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 41-44)
9. ด้านความภูมิใจในองค์การ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 45-48)

ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบมี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

กรณีที่เป็นคำถามเชิงลบเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะตรงกันข้ามกับตารางข้างต้น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การพิจารณาการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนั้นแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละระดับ ด้วนวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่กานดา พูนลาภทวี (2539, หน้า 49) อธิบายไว้ คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง

คะแนน 2.34 – 3.67 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของดำรง พานทอง (2543) ที่ได้แปล และพัฒนาจากแบบสอบถามของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 6-7) โดยมีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ จำนวน 19 ข้อ (ข้อ 1-19)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 20-28)
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จำนวน 16 ข้อ (ข้อ 29-44)

ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบมี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ กรณีที่เป็นคำถามเชิงบวก

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

กรณีที่เป็นคำถามเชิงลบเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การจะตรงกันข้ามกกับตารางข้างต้น ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

เห็นด้วยมาก ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การพิจารณาการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของความผูกพันต่อองค์การมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบความผูกพันต่อองค์การ จากนั้นแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละระดับ ด้วนวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่กานดา พูนลาภทวี (2539, หน้า 9) อธิบายไว้ คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} \equiv \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การได้ ดังนี้

คะแนน 3.68 – 5.00 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

คะแนน 2.34 – 3.67 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

คะแนน 1.00 – 2.33 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากเอกสารตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

2.1 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ 9 ด้าน ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามของภัทรา แสงอรุณ (2543) ที่พัฒนาจากงานของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worlet, 1997, pp. 301-303) มาเป็นต้นแบบในการศึกษานี้ จำนวน 48 ข้อ

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ 3 ด้าน ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามของดำรง พานทอง (2543) ที่ได้แปล และพัฒนาจากแบบสอบถามของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp. 6-7) มาเป็นต้นแบบในการศึกษานี้ จำนวน 44 ข้อ

3. เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง และสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับเดิมมาแก้ไขปรับปรุง แล้วเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา และข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 15 ราย พิจารณาตรวจสอบถ้อยคำ สำนวนและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity ratio-CVR) ตามสูตรของลอว์เช่ (Lawshe′, 1975, pp. 563-575) และเปรียบค่าที่ได้กับตารางลอว์เช่ โดยค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ระดับต่ำสุดของจำนวนผู้ประเมิน 15 ราย ต้องมีค่าเท่ากับ .49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสามารถนำไปใช้วัดได้ สำหรับข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า .49 ผู้วิจัยจะตัดทิ้งไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อที่ปรึกษาหลัก เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จำนวน 100 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อก่อนนำมาใช้จริง โดยนำแบบสอบถามแต่ละข้อมาหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีทดสอบด้วย (t-test) (รัตนา ศิริพานิช, 2533, หน้า 142-143) โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าทีตั้งแต่ 1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ที่นำมาใช้ได้ ส่วนข้อที่มีค่าทีต่ำกว่า 1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกต่ำ จะถูกตัดออก

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าจำแนกรายข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่า Alpha รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.9688

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพายื่นต่อกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วพร้อมหนังสือราชการ ติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.39 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลไว้เพื่อการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ต่อไป

2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลของแบบสอบถามที่บันทึกไว้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลเกี่ยวระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน และโดยรวม

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.1 หาความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test)

3.2 หาความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุราชการ และประเภทตำแหน่งงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ถ้าผลความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD) เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่

3.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University