

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบ้านสวน จำนวนทั้งสิ้น 493 คน (ข้อมูลจาก งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เดือน มกราคม 2556) การคัดเลือกตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ การคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน วีรศักดิ์ สุวรรณรัตน์, 2554) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็น .05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{493}{1 + 493 \times (.05)^2}$$

$$n = 221 \text{ คน}$$

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยนำกลุ่มตัวอย่างจากขั้นตอนที่ 1 มาคำนวณ แบ่งเป็น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Babbie, 1998, p. 8, อ้างถึงใน จุฑากาญจน์ เลาหะเดช, 2545) แบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งมีสูตรการคำนวณจำนวนหน่วยที่จะเลือกเป็นตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

$$A = \frac{(nA \times n)}{N}$$

nA = จำนวนหน่วยทั้งหมดของชั้นภูมิ A

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่จะใช้ในการศึกษา

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

จำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองบ้านสวน ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบ้านสวน ณ เดือนมีนาคม 2556 จำแนกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน 69 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 409 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเทศบาลเมืองบ้านสวน

บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานเทศบาล	69	31
ลูกจ้างประจำ	15	7
พนักงานจ้าง	409	183
รวม	493	221

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มบุคคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยแบ่งตามสถานภาพตำแหน่ง เพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้วข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบุคลากรและสภาพแวดล้อมของเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน รวม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยเรียงลำดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จำนวน 5 ข้อ รวม 15 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

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

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของ เมอร์เคย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982) และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า

3. สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดขอบเขตแบบสอบถามตามแนวคิดของเมอร์เคย์และคณะ (Mowday, et al. 1982) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วจึงนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | | |
|----------------------------------|---------|--|
| 4.1 นายศักดิ์สิทธิ์ แยมศรี | ตำแหน่ง | ปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน |
| 4.2 นายบุญชนะ เนาวรัตน์ | ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษา
ราชการแทนหัวหน้าสำนัก
ปลัดเทศบาล |
| 4.3 ผศ.ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต | ตำแหน่ง | อาจารย์ประจำวิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ |

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .9556 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอให้ทางวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสืออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงนายกเทศมนตรีเมืองบ้านสวน
2. การแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 221 ชุด โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 221 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน และใช้ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อแสดงถึงการกระจายของค่าคะแนน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบ T-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม (เพศ) และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง และเงินเดือน) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ต่อไป

เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลผลของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การตัดสินใจ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University