

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาและวิจัยเรื่อง ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 44 คน ลาศึกษาต่อ 2 คน แจกแบบสอบถามจำนวน 42 ฉบับ (ข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็น เนื้อหา และขอบเขตของการวิจัยที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภท และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ
5. ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ
6. ลักษณะการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ จำนวน 5 ข้อ
8. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

มากที่สุด	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย	เท่ากับ 5
มาก	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย	เท่ากับ 4
ปานกลาง	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย	เท่ากับ 3
น้อย	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย	เท่ากับ 2
น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับความเห็นด้วย	เท่ากับ 1

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้เตรียมการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม กำหนดประเด็น เนื้อหาและขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน ครอบคลุมเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขความสมบูรณ์ของเนื้อหา

2. การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับประเด็นหลัก (IOC-Index of Consistency) คัดเลือกข้อที่ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5-1.00

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 20 คน การทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำข้อมูลจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Cranach ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือรวมทั้งฉบับเท่ากับ .967 โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เท่ากับ .922 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เท่ากับ .965

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรในสำนักส่งเสริมและการศึกษา ต่อเนื่อง ด้วยตนเอง จำนวน 44 ฉบับ

2. ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา จำนวน 41 ฉบับ มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความครบถ้วนและสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนนำมาลงรหัส

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดความหมายของคะแนนและแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และแต่ละระดับจะมีความหมาย (วิจิต อุอัน, 2548) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของข้อมูลแบ่งชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 4 / 5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	4.24 – 5.00	มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.43 – 4.23	มีระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.62 – 3.42	มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.61	มีระดับความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยการทดสอบค่าที (T-test)

5. เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง ตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และ หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ One-way analysis of variance กรณีที่แตกต่างใช้ Schaffe

6. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficients)