

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยมุ่งเสนอให้เห็นภาพของปรากฏการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ด้าน คือคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สำหรับวิธีการในการดำเนินการศึกษาวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

- ๓.๑ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลภาคสนาม
- ๓.๒ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย
- ๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลภาคสนาม

๓.๑.๑ การค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research)

ผู้วิจัยได้เตรียมตัวด้านความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาความรู้จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งวิทยบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการการศึกษาวิจัย ซึ่งแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้น ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาหลักธรรมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถาม

๓.๒ การกำหนดกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากร ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั่วประเทศ ประกอบด้วย วิทยาเขตจำนวน ๑๐ แห่ง วิทยาลัยสงฆ์จำนวน ๕ แห่ง และห้องเรียน

จำนวน ๑๒ แห่ง ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕๙๕ รูป/คน โดยเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของประชากร

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามโดยปรับประยุกต์จากแบบวัดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร (OCQ/ Organizational Commitment Questionnaire) ของ Porter และคณะ ซึ่งได้รับความนิยมแพร่หลายในอเมริกา และได้ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว และบางส่วนได้นำมาจากการวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงเพื่อให้เหมาะสมกับงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามจะประกอบด้วย ๓ ส่วนได้แก่

ส่วนที่ ๑ เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งบริหาร อัตราเงินเดือน โอกาสประกอบอาชีพอื่น ตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานเดิม ซึ่งเป็นลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน ๑๑ ข้อ

ส่วนที่ ๒ เป็นข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบในลักษณะประเมินค่า ๕ ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ ข้อ

ส่วนที่ ๓ เป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบในลักษณะประเมินค่า ๕ ระดับ ตามแนวทางของ Likert Scale จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ ข้อ

๓.๓.๒ วิธีการสร้างเครื่องมือ

๑) การกำหนดข้อคำถามเพื่อใช้วัดตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและตัวแปรย่อย ดังนี้

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	ข้อความ
ตัวแปรอิสระ ๑.คุณลักษณะส่วนบุคคล	๑.๑ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ ๑.๒ เพศ ๑.๓ อายุ ๑.๔ ระดับการศึกษาสูงสุด ๑.๕ สถานภาพ ๑.๖ สถานภาพการสมรส ๑.๗ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ๑.๘ ประเภทบุคลากร ๑.๙ ตำแหน่งบริหาร ๑.๑๐ อัตราเงินเดือน ๑.๑๑ โอกาสประกอบอาชีพอื่น ๑.๑๒ ตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ ๑.๑๓ เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานเดิม	ข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓ ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓
๒. ลักษณะงาน	๒.๑ ลักษณะงานที่ทำหาย ๒.๒ ลักษณะงานที่หลากหลาย ๒.๓ ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ๒.๔ ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ๒.๕ ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ๒.๖ ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น	ข้อ ๑ – ๔ ข้อ ๕ – ๖ ข้อ ๗ – ๙ ข้อ ๑๐ – ๑๕ ข้อ ๑๖ – ๒๕ ข้อ ๒๖ – ๒๘

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	ข้อความ
๓. ประสิทธิภาพจากการทำงาน	๓.๑ ทักษะคติของตนต่องาน ๓.๒ ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร ๓.๓ ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ๓.๔ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ๓.๕ ความรู้สึกที่องค์กรพึงพิงได้	ข้อ ๒๕ – ๓๑ ข้อ ๓๒ – ๓๓ ข้อ ๓๔ – ๓๕ ข้อ ๓๖ – ๓๘ ข้อ ๓๙ – ๔๐
ตัวแปรตาม ๔. ความผูกพันต่อองค์กร	๔.๑. การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ๔.๒. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ๔.๓. ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ๔.๔. การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ๔.๕. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ข้อ ๑ – ๔ ข้อ ๕ – ๑๐ ข้อ ๑๑ – ๑๓ ข้อ ๑๔ – ๑๕ ข้อ ๑๖ – ๒๐

๒) การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

สำหรับวิธีการในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ได้ใช้วิธีการใน ๒ ลักษณะ คือ การตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) ในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนั้น เพื่อให้คำถามมีความเที่ยงตรงในเนื้อหา ได้กระทำโดยอาศัยตัวชี้วัด (Indicator) ของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ ๒ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และเมื่อสร้างแบบสอบถามแล้ว เพื่อการตรวจสอบความถูกต้องเชิงความเหมาะสม ผู้วิจัยได้นำไปให้นักวิชาการผู้มีประสบการณ์ช่วยตรวจสอบความเหมาะสม จำนวน ๓ คน และนำไป Pre - test กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มศึกษาจำนวน ๒๐ ราย เพื่อทดลองอ่านและทำแบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาของมาตรวัดว่าสามารถให้ความเข้าใจที่สอดคล้องระหว่างผู้ถามและผู้ตอบหรือไม่ และเพื่อเป็นการเพิ่มความมั่นใจว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นจึงนำมาหาค่า

ความน่าเชื่อถือจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อความทั้งหมด ซึ่งปรากฏว่า มีระดับค่าความน่าเชื่อถือที่ ๐.๙๖

๓) ลักษณะของแบบสอบถาม

๓.๑) แบบสอบถามส่วนที่ ๑ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยให้เลือกตอบและเขียนตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องการเลือกประกอบอาชีพ

๓.๒) แบบสอบถามส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงานที่ได้รับจากองค์กร รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร โดยข้อความแต่ละข้อ จะมีคำตอบให้เลือกในการประเมินค่าเป็น ๕ ระดับ ตามคะแนน Likert scale คือ เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ก่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ทั้งนี้ลักษณะของข้อคำถามได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) และข้อคำถามเชิงลบ (Negative) โดยมีการกำหนดคะแนนความเห็นดังนี้

ข้อความ	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
เชิงบวก	๕	๔	๓	๒	๑
เชิงลบ	๑	๒	๓	๔	๕

ทั้งนี้ในแบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบดังนี้

ส่วนที่ ๒ เกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงาน

ข้อความเชิงบวก ได้แก่ ข้อ ๑, ๓, ๕, ๗, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๕, ๑๙, ๒๐, ๒๒, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๙, ๓๒, ๓๓, ๓๔, ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๔๐

ข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๒, ๔, ๖, ๘, ๑๐, ๑๑, ๑๔, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๒๑, ๒๓, ๒๗, ๒๘, ๓๐, ๓๑, ๓๘, ๓๙

ส่วนที่ ๓ เกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ข้อความเชิงบวก ได้แก่ ข้อ ๑, ๒, ๓, ๖, ๗, ๘, ๑๑, ๑๕, ๑๗, ๑๘, ๑๙

ข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ ๔, ๕, ๑๐, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๖, ๒๐

๔) วิธีการตอบแบบสอบถาม

๔.๑) ในส่วนที่ ๑ มีลักษณะของคำถามเป็นคำถามที่เป็นข้อมูลทั่วไป อันเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนนี้มีข้อคำถามชนิดให้เลือกตอบ ซึ่งผู้ตอบจะต้องตอบทุกข้อ ข้อละ ๑ คำตอบเท่านั้น ดังเช่นตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่าง เพศ () ชาย () หญิง

๔.๒) ในส่วนที่ ๒ และ ๓ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบแบบมาตรฐาน ประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งผู้ตอบจะเลือกตอบคนละ ๑ ข้อเท่านั้น ดังเช่น

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ก. ลักษณะงานที่ทำท่าย 1. ท่านรู้สึกงานที่ท่านทำอยู่ กระตุ้นให้ท่านกระตือรือร้นอยู่ เสมอ	/				
2. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ รับผิดชอบอยู่					/

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย วิทยาเขตจำนวน ๑๐ แห่ง วิทยาลัยสงฆ์จำนวน ๕ แห่ง และห้องเรียนจำนวน ๑๒ แห่ง ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๙๗๕ รูป / คน และขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนภายในเวลา ๑ เดือน (เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๕๓) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน ๗๕๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๓

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูลโดยการจัดระบบข้อมูล และประมวลผลโดยจะทำการคำนวณทางสถิติ และได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

๓.๕.๑ การใช้สถิติพรรณนาลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ๑๒ ตัวแปรดังนี้ ส่วนงานของมหาวิทยาลัย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งบริหาร อัตราเงินเดือน และการเปลี่ยนงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ

๓.๕.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน จากการให้ระดับคะแนนใน ๒ ลักษณะคือ ด้านบวกและด้านลบ ประกอบด้วย ๑๑ ตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทายลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานมีความประจักษ์ในงาน ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระในงาน ลักษณะงานที่มีโอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของตนเองต่องาน ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพอใจ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในส่วนของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา ได้พิจารณาโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การพิจารณาคะแนนดังนี้

ในกรณีที่ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด
ในกรณีที่ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
ในกรณีที่ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ ๒.๕๕ - ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
ในกรณีที่ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง มาก
ในกรณีที่ค่าเฉลี่ย	ตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด

๓.๕.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความผูกพัน ๔ ด้าน คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๕.๔ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งบริหาร อัตราเงินเดือน การเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่วนงานของมหาวิทยาลัย อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าพบว่า มีความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ซึ่งได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓.๕.๕ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อบอกทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์ โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
๐.๗๖ ขึ้นไป	ระดับความสัมพันธ์สูงมาก
๐.๕๑ – ๐.๗๕	ระดับความสัมพันธ์สูง
๐.๒๖ – ๐.๕๐	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ต่ำกว่า ๐.๒๕	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ
๐.๐๐	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

๓.๕.๖ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise Multiple Regression ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะของงาน จำนวน ๖ ตัวแปร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จำนวน ๕ ตัวแปร กับความรู้สึกรู้สึกผูกพันกับองค์กร