

บทที่ 3

การดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัย ด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการศึกษา
- 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการของกองบัญชาการทหารพัฒนา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 500 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการสำรวจข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ

คือ ประชากรใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา จำนวน 500 คน และทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังนี้

สูตร	n	=	$N/(1+Ne^2)$
เมื่อ	n	=	จำนวนตัวอย่างที่จะต้องทำการสุ่ม
	N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
แทนค่า			
	n	=	$\frac{500}{1+500 (0.05)^2}$
	n	=	$\frac{500}{1+500 (0.0025)}$
	n	=	$\frac{500}{1+1.25}$
	n	=	$\frac{500}{2.25}$
	n	=	222.22

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 222 คน

2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ศึกษาได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาคำถามให้เหมาะสมกับองค์กรและบุคลากร โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร
2. นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา
3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้
4. กำหนดประเด็นขอบเขตของคำถามและจัดหมวดหมู่ของคำถาม
5. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง หลักจากนั้นนำแบบสอบถามไป ใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มประชากรเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาต้องการจะศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วยทักษะในการจัดระบบงาน ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ความรู้สึกว่าองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนมีความน่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ความพึงพอใจในสวัสดิการข้าราชการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ซึ่งในตอนที่ 2 - 3 ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบ ประเมินความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อ ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ

ประกอบด้วย ระดับความผูกพัน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ออกเป็น 5 ระดับประกอบด้วย ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำมาก โดยวิธีการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชน ดังนี้

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

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

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายระดับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ตามระดับคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข ให้ถูกต้อง และหาความเหมาะสมกับภาษาที่ใช้ (Wording) ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อความที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึง อธิบดีกรมชลประทาน เพื่อขอความอนุเคราะห์"

ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับบุคลากรของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 222 ชุด

3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean : X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean : X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean : X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ F- test วิเคราะห์ความแปรปรวนเชิงเดียว (One Way ANOVA) สำหรับ 3 กลุ่มขึ้นไป และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 131)

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมพัทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีดังนี้ (กัณหา แดงอาจ, 2556, หน้า 62)

0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.00 – 0.50	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย