

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- การรวบรวมข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- การตรวจสอบเครื่องมือ
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จ้างด้วยบรยายได้ จำนวน 203 คน ( ข้อมูล: จากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วันที่ 11 พฤษภาคม 2554)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คำนวณโดยใช้สูตรยามาเน (Yamane,1973:727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 140 คน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.5 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

สูตรที่ใช้

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

##### 3. การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ดังตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ลำดับที่	คณะ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะครุศาสตร์	28	20
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	8	5
3	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	4
4	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	45	31
5	คณะวิทยาการจัดการ	28	19
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	72	50
7	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง	16	11
รวม		203	140

### การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จ้างด้วยบรยายได้ จำนวน 140 คน ในการตอบแบบสอบถามที่ได้แจกไปในครั้งนี้ และได้นำแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อย และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษา ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3. สร้างแบบสอบถาม ( Questionnaire ) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพสมรส

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 9 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามของถนอมศรี แดงศรี (2551:58) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กรมี 3 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของถนอมศรี แดงศรี (2551:58) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

#### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

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

#### เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กร

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

#### การแปลความหมายของคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอัตรภาคชั้น แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ถนอมศรี แดงศรี ,2551 :60)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณา ดังกล่าวจึงแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21-5.00	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนตั้งแต่	3.41-4.20	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่	2.61-3.40	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.81-2.60	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่	1.00-1.80	หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

จากการพิจารณา ดังกล่าวจึงแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21-5.00	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนตั้งแต่	3.41-4.20	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
คะแนนตั้งแต่	2.61-3.40	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่	1.81-2.60	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนตั้งแต่	1.00-1.80	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

เมื่อต้องการทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient,  $r$ ) ดังนี้ (ถนอมศรี แดงศรี ,2551 :61)

เมื่อค่า $r$ เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า.90)	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
เมื่อค่า $r$ เข้าใกล้ 1 (ประมาณ.70-.90)	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อค่า $r$ เข้าใกล้ .50 (ประมาณ.30-.70)	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อค่า $r$ เข้าใกล้ .00 (ประมาณ.30 และต่ำกว่า)	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อค่า $r$ เข้าใกล้ .00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### การตรวจสอบเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อ รวมทั้งพิจารณาภาษาที่ใช้ว่าสอดคล้องตรงตามเนื้อหา และจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความผูกพันในองค์กรเท่ากับ .94 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ.95

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูลทางสถิติซึ่งมีการประมวลผลเป็นขั้นตอน โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จ้างด้วยบรายได้ แต่ละด้านโดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.1 การวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ และสถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA)

2.2 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จ้างด้วยบ  
รายได้โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY