

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 1 บุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 บุคลากรสำนักงานคดีแรงงานภาค 1 บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บุคลากรสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา และบุคลากรสำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 120 คน ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

บุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการอัยการ	45
ข้าราชการตุลาการ	36
ลูกจ้างประจำ	4
พนักงานจ้างเหมาบริการ	35
รวม	120

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบ Likert Scale ให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายของระดับความคิดเห็น (อดิศักดิ์ พันสุภะ, 2554 : 32) ดังนี้

ระดับความผูกพัน	ความหมาย
5	มีความผูกพันระดับมากที่สุด
4	มีความผูกพันระดับมาก
3	มีความผูกพันระดับปานกลาง
2	มีความผูกพันระดับน้อย
1	มีความผูกพันระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการศึกษาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้คำถามชัดเจน สามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อนำไปดำเนินการ ดังนี้

#### 1. หาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

1.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

ดร.กมลวรรณ วรรณธนัง	ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์
ดร.ภาคิน โชติเวศย์ศิลป์	ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์
ดร.แสงจิตต์ ใต้แสง	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
นายอริญ ทังทองแท้	อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1
นายเลิศชาย ณ นคร	อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการภาค 1

1.2 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญ ได้พิจารณาความเที่ยงตรง และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency : IOC)

2. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้แก้ไขหรือให้ข้อแนะนำต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่กระบวนการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 1 ครั้ง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)

กับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 ชุด และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนน และนำไปคำนวณหาความเชื่อมั่นตามสูตรของ Cronbach- $\alpha$  โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.944 ถือว่าค่าความเชื่อถือว่าค่อนข้างมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548 : 34-36)

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสืออนุญาตจาก สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรียนอธิบดีอัยการภาค 1 อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 อธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงานภาค 1 อัยการจังหวัด สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อัยการจังหวัด สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา อัยการจังหวัดสำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัย
2. ขอความอนุเคราะห์ผ่านผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการ ทุกสำนักงาน เป็น ผู้แจกแบบสอบถามให้ จำนวน 120 ฉบับ และผู้วิจัยได้ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วประมวลผล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ตอนที่ 2 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2545 : 103)

คะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ตอนที่ 2 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.2545 : 103)

คะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด