

การออกแบบการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย

จากแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์การ รวมทั้ง ผลงานการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐานการวิจัย

ด้วยการวิจัยครั้งนี้ต้องการทราบว่า ปัจจัยหรือตัวแปรใดที่เป็นสาเหตุทำให้ปลัดอำเภอมีความผูกพันต่อกรมการปกครอง ผู้วิจัยจึง ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของปลัดอำเภอ มีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ กล่าวโดยละเอียดได้ดังนี้

1.1 อายุของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ปลัดอำเภอที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงกว่าปลัดอำเภอที่มีอายุน้อย

1.2 อายุราชการของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ กล่าวคือ ปลัดอำเภอที่มีอายุราชการมากจะมีความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงกว่าปลัดอำเภอที่มีอายุราชการน้อย

1.3 ระดับการศึกษาของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ปลัดอำเภอที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อกรมการปกครองต่ำกว่าปลัดอำเภอที่มีการศึกษาค่ำ

1.4 ระดับตำแหน่ง (ซี) ของปลัดอำเภอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ปลัดอำเภอที่มีระดับตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงกว่าปลัดอำเภอที่มีระดับตำแหน่งต่ำ

1.5 ความต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิตของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ กล่าวคือ ปลัดอำเภอที่มีระดับความต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิตสูง จะมีความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงกว่าปลัดอำเภอที่มีระดับความต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิตต่ำ

2. ลักษณะงานของปลัดอำเภอ มีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ กล่าวโดยละเอียดได้ดังนี้

2.1 การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ กล่าวคือ ยิ่งงานที่มีลักษณะที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างในการปฏิบัติงานมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ระดับความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงมากขึ้น เพียงนั้น

2.2 ความเด่นของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ยิ่งงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตคนอื่น ๆ หรืองานอื่น ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ระดับความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงมากขึ้น เพียงนั้น

2.3 เอกลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ยิ่งงานมีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ในการปฏิบัติงานมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ระดับความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงมากขึ้น เพียงนั้น

2.4 ความเป็นอิสระของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ยิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ระดับความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงมากขึ้น เพียงนั้น

2.5 การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ยิ่งงานนั้นทำให้ปลัดอำเภอทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานมากเพียงใด ก็ยิ่งทำให้ระดับความผูกพันต่อกรมการปกครองสูงมากขึ้น เพียงนั้น

3. บทบาทในการทำงานของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ กล่าวโดยละเอียดได้ดังนี้

3.1 ความขัดแย้งในบทบาทของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ยิ่งปลัดอำเภอมีความขัดแย้งในเรื่องบทบาทมากขึ้น เพียงใด ก็ยิ่งทำให้ระดับความผูกพันต่อกรมการปกครองลดลงเพียงนั้น

3.2 ความคลุมเครือในบทบาทของปลัดอำเภอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง กล่าวคือ ยิ่งปลัดอำเภอมีความคลุมเครือในบทบาทมากขึ้น เพียงใด ก็ยิ่งทำให้ความผูกพันต่อกรมการปกครองลดลงเพียงนั้น

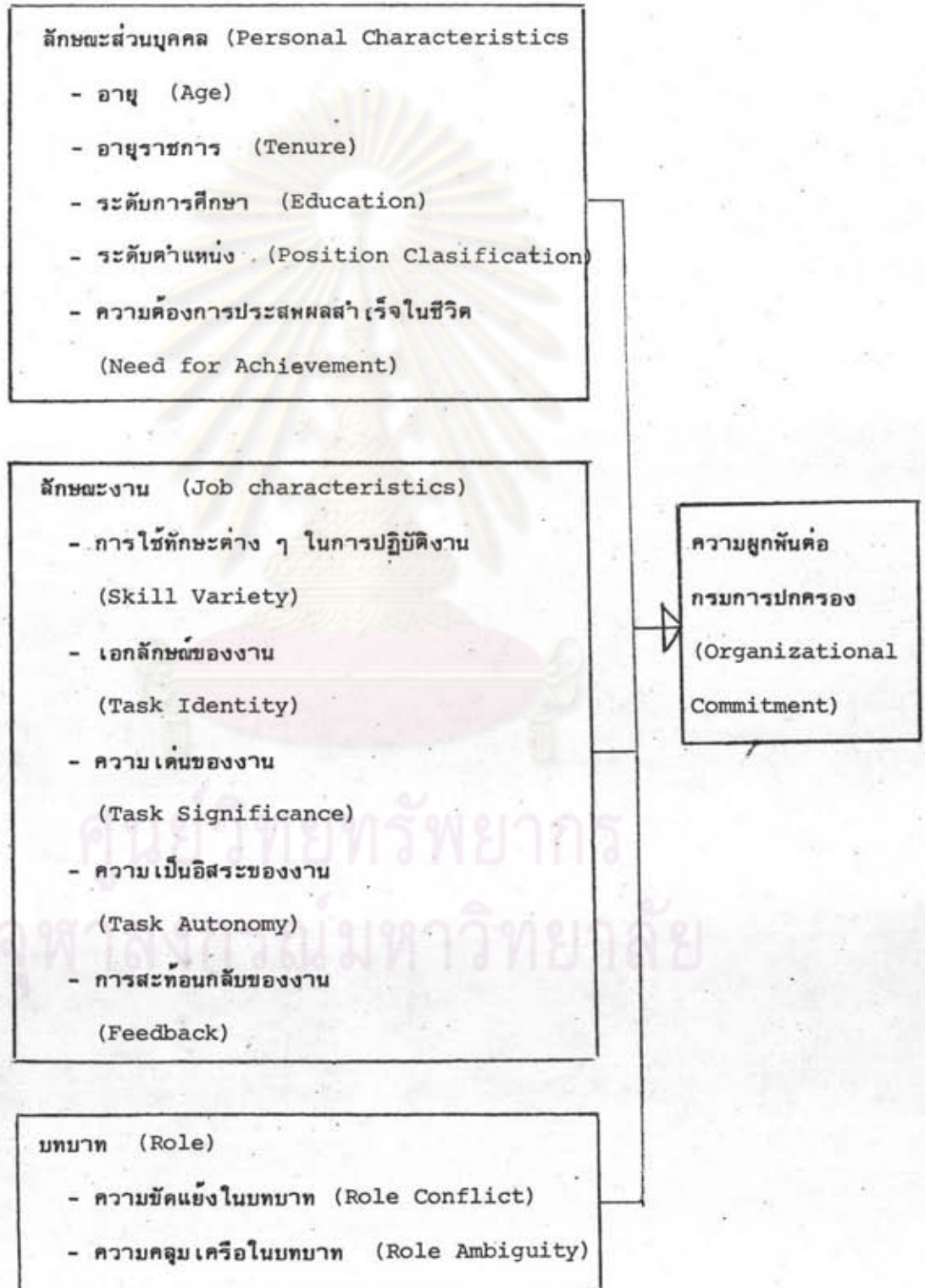
สมมติฐานดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 11



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 11

สมมติฐาน : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและบทบาทของปลัดอำเภอ
กับความผูกพันต่อกรมการปกครอง



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งใช้วัดลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาทและความผูกพันต่อการปกครอง แบ่งออกเป็น 5 ตอน จำนวน 63 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (โปรดดูภาคผนวก ข ประกอบ)

ตอนที่ 1 มีอยู่ 5 ข้อ เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ข้อที่ 1 อายุ ข้อที่ 2 อายุราชการ ข้อที่ 3 ระดับตำแหน่ง ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ข้อที่ 5 งานหลักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตอนที่ 2 มีอยู่ 7 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 6 - 12 เพื่อใช้วัดลักษณะความต้องการประสิทธิผลสำเร็จในชีวิต (Need for Achievement) ของปลัดอำเภอ โดยให้ปลัดอำเภอระบุความรู้สึก ตั้งแต่ระดับ ไม่จริงอย่างยิ่ง ไปจนถึง จริงอย่างยิ่ง รวม 7 ระดับ สำหรับข้อ 8 และข้อ 11 คะแนนจะต้องให้กลับกัน (Reverse Score) เครื่องมือนี้เป็นของ (Friis and Knox (1972 : 150)

ตอนที่ 3 มีอยู่ 22 ข้อ ตั้งแต่ 13 - 34 เพื่อใช้วัดลักษณะงานของปลัดอำเภอในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้ปรับปรุงคัดแปลงมาจากผลงานของนักวิชาการหลาย ๆ คนดังนี้

3.1 ความเป็นอิสระของงาน มีอยู่ 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 13 - 17 เป็นผลงานของ Brown (1969 : 350) และ Hackman and Lawler (1971 : 267)

3.2 ผลสะท้อนกลับของงาน มี 7 ข้อ ตั้งแต่ 18 - 24 เป็นผลงานของ Hackman and Oldham (1980 : 277 - 317) และ Hanser and Machinsky (1980 : 70)

3.3 ความหลากหลายทักษะ มี 4 ข้อ ตั้งแต่ ข้อ 25 - 28 เป็นผลงานของ Hackman and Oldham (1980 : 277 - 317)

3.4 ความสำคัญของงาน มี 4 ข้อ ตั้งแต่ ข้อ 29 - 32 เป็นผลงานของ Hackman and Oldham (1980 : 277 - 317)

3.5 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน มี 2 ข้อ ตั้งแต่ ข้อ 33 - 34 เป็นผลงานของ Hackman and Oldhan (1980 : 277 - 317)

ลักษณะการตอบของแบบสอบถามส่วนนี้ เป็นการให้ปลัดอำเภอแสดงความรู้สึกทัศนคติต่องานในหน้าที่ของตน ว่ามีงานระดับ โอกาส มากน้อยแค่ไหน จากระดับโอกาส ไม่มีเลย น้อยมาก น้อย ปานกลาง ค่อนข้างมาก มากที่สุด เรียงตามลำดับ โดยมีคะแนนดังนี้ ไม่มีเลย = 1 น้อยมาก = 2 น้อย = 3 ปานกลาง = 4 ค่อนข้างมาก = 5 มาก = 6 และมากที่สุด = 7

ตอนที่ 4 มีอยู่ 14 ข้อ ตั้งแต่ ข้อ 35 - 38 เพื่อใช้วัดบทบาทในการทำงานของปลัดอำเภอ แยกออกได้ดังนี้

4.1 ความขัดแย้งในบทบาท มี 8 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 35 - 42 เป็นผลงานของ Rizzo, House and Lirtzman (1970 : 156)

4.2 ความคลุมเครือในบทบาท มี 6 ข้อ ตั้งแต่ ข้อ 43 - 48 เป็นผลงานของ Rizzo, House and Lirtzman (1970 : 156)

การตอบในส่วนนี้ของแบบสอบถาม เป็นการให้ปลัดอำเภอแสดงความรู้สึก จริงหรือไม่จริง ซึ่งมีทั้งหมด 7 ระดับ ในแต่ละข้อ สำหรับความคลุมเครือในบทบาทคือข้อ 43 - 48 คะแนน จะต้องกลับกัน (Reverse Score) คือ ไม่จริงอย่างยิ่ง = 7 ไม่จริง = 6 ไม่จริงบางส่วน = 5 ไม่แน่ใจ = 4 จริงบางส่วน = 3 จริง = 2 จริงอย่างยิ่ง = 1

ตอนที่ 5 มี 15 ข้อ ตั้งแต่ ข้อ 49 - 63 เพื่อใช้ในการวัดความผูกพันต่อกรมการปกครองของปลัดอำเภอ เป็นผลงานชิ้นสำคัญของ Porter and Others (1974 : 603 - 609) ข้อความในคำถามแต่ละข้อ เป็นการให้ปลัดอำเภอแสดงความรู้สึกและประสบการณ์ที่มีต่อกรมการปกครอง โดยระบุระดับความรู้สึก จากไม่จริงอย่างยิ่ง ไปจนถึงจริงอย่างยิ่ง รวม 7 ระดับ สำหรับข้อ 51, 55, 57, 59, 60 และ 63 คะแนนจะต้องกลับกัน อนึ่งเครื่องมือแต่เดิมที่ Porter และคณะ ใช้้นั้นเป็นการ

ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ในคำถามแต่ละข้อ

หมายเหตุ แบบสอบถามตั้งแต่ตอนที่ 2 - ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่ง เป็นมาตราส่วนประเมินแบบลิเกิร์ต (Likert) ที่ให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับ 1 - 7 เพียงคำตอบเดียว

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพยายามใช้ด้วยความระมัดระวัง และเนื่องจากตัวแปรมีลักษณะซับซ้อน จึงจำเป็นต้องใช้มาตรวัด (Scale) ฉะนั้นการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะประยุกต์ใช้มาตรวัดที่มีอยู่แล้ว ด้วยเหตุผลที่ว่ามาตรวัดดังกล่าวได้มีการพัฒนาจนเป็นที่วางใจ เกี่ยวกับความเที่ยงตรงในสาระ (Content Validity) นอกจากนี้การใช้มาตรวัดซึ่งเป็นที่นิยมโดยทั่วไป ย่อมช่วยให้การเปรียบเทียบ ผลการวิจัยนี้กับผลการวิจัยอื่น ๆ มีความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น

การประยุกต์ใช้มาตรวัดทั้ง 9 มาตรวัดคือ มาตรวัดความต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิต มาตรวัดลักษณะงาน 5 มาตรวัด มาตรวัดบทบาท 2 มาตรวัด และมาตรวัดความผูกพันต่อองค์การ ได้ผ่านกระบวนการแปลและปรับเป็นภาษาไทย ข้อความต่าง ๆ ของมาตรวัดได้รับการตรวจสอบ แก้ไข จากศาสตราจารย์ ดร.เสริน ปุณณะหิตานนท์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องของ ความหมายเดิม ส่วนความเหมาะสมของการใช้ภาษา วิชาการที่เกี่ยวกับฝ่ายปกครอง ได้ให้นักวิชาการจากกองวิชาการและแผนงานกรมการปกครองหลายคนเป็นผู้ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากนั้น มาตรวัดทั้งหมดจึงถูกนำไปทดสอบล่วงหน้า (Pretest) กับปลัดอำเภอ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวัด มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นปรนัยของแบบสอบถาม (Objectivity)

การใช้แบบสอบถามในการวิจัยนี้ ได้คำนึงถึงความเป็นปรนัยของแบบสอบถามเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าการทดสอบล่วงหน้า ถึง 2 ครั้ง เนื่องจากการ

ทดสอบครั้งแรก เครื่องมือวัดยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมและตัดทอน เครื่องมือวัด ขณะเดียวกันก็ได้มีการปรับปรุงถ้อยคำในแบบสอบถาม โดยคำนึงถึงหลัก ความเป็นปรนัย เช่น ความชัดเจนของแบบสอบถาม ความรัดกุมของภาษาที่ใช้ ภาษา สองแง่สองมุมหรือไม่ ภาษาที่ใช้เหมาะสมกับวัยกับระดับของผู้ตอบหรือไม่ การถามนั้น ยึดหลักวิชาเพื่อหาคำตอบหรือไม่ ฯลฯ (เครือวัลย์ ลีมปิยะศรีสกุล 2530 : 227-228)

2. ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้วิจัยได้ขอคำแนะนำ จากนักวิชาการ กองวิชาการและแผนงาน กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ กรมการปกครอง

3. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบสอบถามในการ วิจัยนี้ได้ทำการทดสอบล่วงหน้าถึง 2 ครั้ง ในครั้งแรกทำการทดสอบกับปลัดอำเภอ ที่ลา ศึกษาต่อปริญญาโท ณ สถาบันต่าง ๆ ปลัดอำเภอที่เพิ่งเข้ามาทำงานในส่วนกลางและ ปลัดอำเภอที่กำลังปฏิบัติงานจริงในอำเภอ ดังนี้

- 3.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5 คน
- 3.2 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 5 คน
- 3.3 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2 คน
- 3.4 กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ 2 คน
- 3.5 กองวิชาการและแผนงาน 2 คน
- 3.6 อำเภอภูพานิ จังหวัดอุดรธานี 4 คน

ฉะนั้น ในการทดสอบครั้งแรกกับกลุ่มปลัดอำเภอ ได้แบบสอบถามมาจำนวน 20 ชุด การรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการระหว่างวันที่ 2 - 22 มกราคม 2530 ครั้งที่ 2 เนื่องจากได้กล่าวแล้วว่า ในการทดสอบล่วงหน้าครั้งแรกเครื่องมือวัดยังไม่ ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงได้มีการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง โดยตัดทอนเครื่อง มือวัดลักษณะงาน คือ ความท้าทายของงานกับความสัมพันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นออก แล้ว เพิ่มเครื่องมือวัดลักษณะงานคือ ความหลากหลายทักษะความสำคัญของงาน และความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน เข้าแทนที่ สำหรับ เครื่องมือวัดผลสะท้อนกลับของงานได้

เพิ่มคำถามจากเดิม 6 ข้อ เป็น 7 ข้อ ส่วนเครื่องมือวัดอื่น ๆ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อความในรายละเอียดให้ชัดเจนรัดกุมยิ่งขึ้น และนำไปทดสอบกับปลัดอำเภออีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นปลัดอำเภอที่ไม่ซ้ำกับการทดสอบครั้งแรก ดังต่อไปนี้

1. อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุตรธานี	5	คน
2. อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุตรธานี	5	คน
3. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	4	คน
4. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	3	คน
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1	คน
6. กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ	2	คน

การทดสอบแบบสอบถามครั้งที่ 2 กับกลุ่มปลัดอำเภอนี้ ได้แบบสอบถามมา 20 ชุด โดยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง วันที่ 2 - 13 กุมภาพันธ์ 2530

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการด้วยเทคนิคสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbrach เพื่อวัดความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ช่วยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ผลการทดสอบความเชื่อมั่นทั้ง 2 ครั้ง ดังตารางที่ 5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลำดับที่	เครื่องมือวัด	ความเชื่อมั่น ครั้งที่ 1	ความเชื่อมั่น ครั้งที่ 2	แบบสอบถาม (ครั้งที่ 2) ข้อที่
1.	ความต้องการประสพผลสำเร็จ ในชีวิต	.693 (7)	.693 (7)	6-12
2.	ความเป็นอิสระของงาน	.951 (5)	.946 (5)	13-17
3.	การสะท้อนกลับของงาน	.808 (6)	.847 (7)	18-24
4.	การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	-	.896 (4)	25-28
5.	ความเด่นของงาน	-	.830 (4)	29-32
6.	เอกลักษณ์ของงาน	-	.943 (2)	33-34
7.	ลักษณะงาน (รวมลำดับ 2-6)	-	.878 (22)	13-34
8.	ความท้าทายของงาน	.895 (7)	-	-
9.	ความสัมพันธ์ดีต่อกับคนอื่น	.773 (4)	-	-
10.	ความขัดแย้งในบทบาท	.729 (8)	.828 (8)	35-42
11.	ความคลุมเครือในบทบาท	.487 (6)	.845 (6)	43-48
12.	บทบาท (รวมลำดับที่ 10-11)	-	.793 (14)	35-48
13.	ความผูกพันในคุณค่า (Value Commitment)	-	.850 (9)	49,50,52, 53,54,56, 58,61,62
14.	ความผูกพันที่จะอยู่ทำงาน (Commitment to stay)	-	.519 (6)	51,55,57, 59,60,63
15.	ความผูกพันต่อองค์กร (รวมลำดับ 13-14)	.929 (15)	.817 (15)	49-63
16.	รวมทั้งฉบับ (ลำดับ 1-6 10-11 และ 13-14)	.870 (58)	.822 (58)	6-63

หมายเหตุ วงเล็บหลังค่าความเชื่อมั่น ในแต่ละเครื่องมือวัด หมายถึง จำนวนข้อของ เครื่องมือวัดแต่ละอัน

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่าความเชื่อมั่นในการทดสอบครั้งที่ 2 ของ เครื่องมือวัดแต่ละอันอยู่ใน เกณฑ์สูงทีเดียว ที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ก็มีเพียง เครื่องมือวัดความ ต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิต ซึ่งค่าความเชื่อมั่น = .690 สำหรับ เครื่องมือวัดลำดับ ที่ 14 จะใช้รวมอยู่ใน เครื่องมือวัดลำดับที่ 15 คือ วัดความผูกพันต่อองค์การ (1,5 ข้อ) ที่แยก เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 เครื่องวัดย่อย เป็นเพราะต้องการเปรียบเทียบ ผลการวิจัยของคนอื่น ๆ เท่านั้น

การเปรียบเทียบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

1. สำหรับ เครื่องมือวัด ความต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิต จากต้นฉบับ เดิมของ Friis and Knox (1972 : 151) ซึ่งมี 7 ข้อ เหมือนกันหาความเชื่อมั่น โดยวิธีการของ Kuder - Richardson สูตร KR - 20 ปรากฏว่าได้ค่าความ เชื่อมั่น = .530 การวิจัยนี้ = .690 โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟ่า

2. เครื่องมือวัดลักษณะงาน ซึ่งมีเครื่องมือวัดอยู่ 5 อัน ได้แก่ การใช้ ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระ ของงาน และการสะท้อนกลับของงาน เนื่องจากมีการดัดแปลงเพิ่มเติมและตัดทอน เครื่อง มือวัดเดิมเป็นอันมาก จึงไม่สามารถเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นกันได้ รายละเอียดดูได้ จากผลงานของ Brown (1969 : 350) Hackman และ Lawler (1971 : 267) Hackman และ Oldham (1980 : 227 - 317) Hanser และ Machinsky (1980 : 70) และผลงานของ อานาจ ศรีพูนสุข (2528 : 35)

3. เครื่องมือวัดความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาทเป็น ของ Rizzo และคณะ (1970 : 158) สำหรับเครื่องมือวัดความขัดแย้งใน บทบาทมี 8 ข้อ และเครื่องมือวัดความคลุมเครือในบทบาทมี 6 ข้อ โดยผลงานของ Rizzo และคณะ แบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม กลุ่ม ก. คือ พวกพนักงานในสำนักงาน กลาง และพนักงานในโรงงาน รวม 199 คน กลุ่ม ข. คือ พวกพนักงานในแผนก

วิศวกรรมและการวิจัย รวม 91 คน นอกจากนี้ Morris และ Koch (1979 :

94) ก็ใช้เครื่องมืออันเดียวกันนี้ด้วย เมื่อนำผลงานการวิจัยมาเปรียบเทียบกันจะเป็นดังนี้
 ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรบทบาท

ลำดับที่	เครื่องมือวัด	ความเชื่อมั่นตามวิธีการ ของ ดูเคอร์-ริชาร์ดสัน ผลงานของ Rizzo		ความเชื่อมั่น โดยวิธีสัม ประสิทธิ์ อัลฟ่าผล งานของ Morris and Koch	ความเชื่อมั่น โดยวิธีสัม ประสิทธิ์ อัลฟ่าการ วิจัยนี้
		กลุ่ม ก.	กลุ่ม ข.		
1	ความขัดแย้งใน บทบาท	.816	.820	.790	.828
2	ความคลุมเครือ ในบทบาท	.780	.808	.800	.845

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ มีอยู่ 15 ข้อ เป็นผลงานของ Porter และ คณะ (1974 : 603 - 609) การวิจัยนี้ก็ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 15 ข้อนี้ และสามารถเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นในการวิจัยนี้กับการวิจัยของคนอื่น ได้ดังนี้ (Mowday, Steers and Porter 1979 : 232) ดูตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สัมประสิทธิ์อัลฟา
1	Mowday (ไม่ได้ตีพิมพ์)	พนักงานของรัฐ (Public Employees)	.900
2	Morris, Steers และ Koch	พนักงานของมหาวิทยาลัย (Classified University Employees)	.900
3	Steers (1977)	พนักงานโรงพยาบาล (Hospital Employees)	.880
4	Mowday และ Others (1974)	พนักงานธนาคาร (Bank Employees)	.880
5	Stone and Porter (1975) และ Dubin, Champoux and Porter (1975)	พนักงานโทรศัพท์ (Telephone Company)	.900
6	Steers (1977)	นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร	.840
7	Steers และ Spencer (1977)	ผู้จัดการบริษัทรถยนต์ (Auto Company Managers)	.900
8	Porter และคณะ (1974)	นักเทคนิคจิตวิทยา (Psychiatric technicians)	.820-.930
9	Morris และ Koch (1979)	กลุ่มอาชีพ (Vocational Groupings)	.880
10	การวิจัยนี้	กลุ่มปลัดอำเภอ	.820-.920

หมายเหตุ ลำดับที่ 2, 3 และ 6 ใช้คำถามเพียง 9 ข้อ ซึ่งเป็นข้อบวก ได้แก่ข้อ 49,

50, 52, 53, 54, 56, 58, 61 และ 62 ในแบบสอบถามนี้

ประชากร

เนื่องจากมีงบประมาณ 2529 กรมการปกครองมีอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 18,579 คน แยกเป็นข้าราชการ 16,169 คน ลูกจ้างประจำ 1,250 คน และลูกจ้างชั่วคราว 1,160 คน (กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ 2529 : 5) ระดับตำแหน่งของข้าราชการนั้น มีตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 10 เฉพาะข้าราชการกรมการปกครองตั้งแต่ระดับ 3 - 6 ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค มีจำนวนทั้งสิ้น 9,761 คน แต่เมื่อตัดส่วนกลางออก 1,014 คน จะเหลือข้าราชการส่วนภูมิภาค ระดับ 3 - 6 จำนวน 8,747 คน ในจำนวนข้าราชการกรมการปกครอง ระดับ 3 - 6 จำนวน 8,747 คนนี้ มีทั้งตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง และตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี การวิจัยนี้สนใจ เฉพาะตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง ระดับ 3 - 6) เท่านั้น แต่เนื่องจากจากรายงานอัตรากำลังของข้าราชการกรมการปกครองปีงบประมาณ 2529 (กองอัตรากำลังฯ 2529 : 5) มิได้แยกปลัดอำเภอมามีจำนวนเท่าใดกันแน่ กระนั้นก็ตาม จากข้อมูลคอมพิวเตอร์กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2529 จำนวนปลัดอำเภอทั้งหมดมี 5,050 คน และจำนวนปลัดอำเภอ 5,050 คนนี้ จะปฏิบัติงานกระจายอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 631 อำเภอ กับ 83 กิ่งอำเภอ (บันทึกนักปกครอง 2530 : 150) ใน 72 จังหวัด โดยไม่รวมถึง ปลัดอำเภอที่ทำงาน ณ ศาลากลางจังหวัด ในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น จำจังหวัด ผู้ช่วยจำจังหวัด ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น ฯลฯ ในขณะที่การวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เลือกรวมจากประชากร คือ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) ระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 - 6 ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามอำเภอและกิ่งอำเภอต่าง ๆ ทั่วประเทศ 714 แห่ง จำนวนไม่เกิน 6,000 คน ดังนั้น ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การวิจัย เลือกใช้วิธีการ โดยใช้ตารางสถิติ ซึ่งกำหนดระดับของความเที่ยงตรงแม่นยำ (Degree of Precision) ของข้อมูลที่ระดับ

95% และ กำหนดเปอร์เซ็นต์ของความผิดพลาด ของค่าสถิติที่กำหนดได้จากตัวอย่างที่ ระดับ 3 - 4% (เครื่อวัลล์ สัมปิยะศรีสกุล 2530 : 184 - 188) ดังนั้นเมื่อประชากร 6,000 คน ก็จะได้กลุ่มตัวอย่าง 600 คน (ไปรษณูปฏิภาคนวค ค ประกอบ)

วิธีสุ่มตัวอย่าง เมื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 600 คน ขั้นตอนต่อไปก็คือวิธีการในการสุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้เลือกใช้ 2 วิธีการ

1. วิธีการแรก แบ่งออกเป็น การสุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ (Area Sampling) และการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1.1 การสุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ โดยใช้เกณฑ์ทางภูมิศาสตร์เป็นหลักในการแบ่ง ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างตามภาคของประเทศไทย ซึ่งมี 4 ภาคคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคเหนือ

1.2 การสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้น แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

1.2.1 ขั้นตอนแรก เนื่องจากได้มีการจัดแบ่งอำเภอและกิ่งอำเภอทั่วประเทศออกเป็นชั้น ๆ ตามประกาศกรมการปกครอง เรื่องการจัดชั้นอำเภอ ลงวันที่ 8 กันยายน 2526 และข้อมูลในปัจจุบันจากบันทึกนักปกครอง 2530 จำนวนอำเภอชั้น 1 - 5 แยกตามภาคต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้ ดูตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนอำเภอชั้น 1-5 แยกตามภาคต่าง ๆ

ระดับของอำเภอ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคเหนือ	ภาคใต้	รวม
อำเภอชั้น 1	37	55	32	27	151
อำเภอชั้น 2	43	33	30	22	128
อำเภอชั้น 3	52	40/1 กิ่ง	39	25	157
อำเภอชั้น 4	50	30	31	23	134
อำเภอชั้น 5	23/37 กิ่ง	12/9 กิ่ง	15/16 กิ่ง	12/20 กิ่ง	144
รวม	242	180	163	129	714



จากตารางดังกล่าวข้างต้น ในแต่ละภาคจึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากอำเภอ
ชั้นต่าง ๆ ชั้นละ 6 อำเภอ เพราะฉะนั้นในแต่ละภาคจะสุ่มตัวอย่างมา ภาคละ 30
อำเภอ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งจะได้
120 อำเภอ จาก 4 ภาค

1.2.2 ชั้นตอนที่ 2 ในแต่ละอำเภอที่สุ่มตัวอย่างมา จะสุ่มตัวอย่าง
ปลัดอำเภอมารวมอำเภอละ 5 คน ฉะนั้นในแต่ละภาค อำเภอชั้น 1 จะสุ่มตัวอย่างปลัด
อำเภอมารวม 30 คน อำเภอชั้น 2 - 3 - 4 - 5 ก็ 30 คน เหมือนกัน แต่ละภาคจะ
สุ่มตัวอย่างปลัดอำเภอได้ รวม 150 คน รวม 4 ภาค เป็นจำนวนปลัดอำเภอที่สุ่ม
ตัวอย่างมา 600 คน

2. วิธีการที่ 2 จะเป็นการสุ่มตัวอย่างจากปลัดอำเภอทั้งหมด ที่เข้ารับการ
ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับหมวดอาสาสมัครรักษาดินแดน ระหว่างวันที่ 6 มิถุนายน - 31
กรกฎาคม ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายอนนะรัชต์ อ. ปรานบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 วิธีการ คือ ข้อมูลภาคสนามและ
ข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว เช่น กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่ง
การ ผลการวิจัยต่าง ๆ

1. ข้อมูลภาคสนามหรือข้อมูลปฐมภูมิ

1.1 การรวบรวมข้อมูลภาคสนามวิธีการแรก เป็นการรวบรวมโดยการ
ทอดแบบสอบถาม ไปยังอำเภอต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวม 120 อำเภอ/กิ่งอำเภอ การส่ง
แบบสอบถามใช้วิธีการ ใส่แบบสอบถามลงในซองเอกสาร ปิดแสตมป์ จ่าหน้าของส่ง
อำเภอต่าง ๆ ส่งทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือจากปลัดอำเภอช่วยกรอกแบบสอบถาม
โดยเรียนผ่านนายอำเภอ แบบสอบถามจะส่งกลับมาถึง กองอัตรากำลังและส่งเสริม
สมรรถภาพ โดยความช่วยเหลือของ คุณมณฑิร ทองนิษฐ์

แบบสอบถามเริ่มค้นส่งตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2530 พอสิ้นสุดวันที่ 30 มิถุน
ายน 2530 ได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 76 อำเภอ จำนวน 325 ชุด จาก 600

ชุด คิดเป็น 54.16% ฉะนั้นวันที่ 1 กรกฎาคม 2530 ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามรอบ
ที่ 2 ไปยังอำเภอที่ค้างคอบอยู่ 44 อำเภอ จำนวน 220 ชุด (ส่งอำเภอละ 5 ชุด)
การรวบรวมสิ้นสุดวันที่ 20 กรกฎาคม 2530 ปรากฏว่าแบบสอบถามส่งกลับคืนมา 59
ชุด จาก 15 อำเภอ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ส่งแบบสอบถามไป 120 อำเภอ จำนวน 600 ชุด กลับคืน
มา 91 อำเภอ จำนวน 384 ชุด คิดเป็น 64% รายละเอียดจำนวนแบบสอบถาม
และรายชื่ออำเภอดูภาคผนวก ก.

1.2 การรวบรวมข้อมูลภาคสนามวิธีการที่ 2 ใช้วิธีการทอดแบบสอบ
ถามไปยังปลัดอำเภอที่เข้าฝึกอบรมหลักสูตร ผู้บังคับหมวดอาสาสมัครวิทยากร ระหว่าง
วันที่ 6 มิถุนายน - 31 กรกฎาคม 2530 ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายธนະวิชต์
ปราณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 80 คน ซึ่งปลัดอำเภอเหล่านี้มาจากอำเภอต่าง ๆ
ทั่วประเทศ การทอดแบบสอบถามครั้งนี้ได้อาศัยผู้เข้าฝึกอบรมคนหนึ่ง คือ คุณชนาคม
กองเพียร ช่วยกรุณาเก็บรวบรวมให้ระหว่างวันที่ 29 มิถุนายน 2530 ถึงวันที่ 10
กรกฎาคม 2530 ผลก็คือ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 55 ชุด จาก 80 ชุด
โดยมีเงื่อนไขว่า ถ้าอำเภอที่ปลัดอำเภอประจำอยู่ไปซ้ำกับอำเภอ 120 อำเภอแรก
แบบสอบถามชุดนั้นจะตัดทิ้งไป

สรุป

การรวบรวมข้อมูลภาคสนามทั้ง 2 วิธีการ ได้แบบสอบถามกลับมทั้งสิ้น
384/55 ชุด = 439 ชุด ซึ่งจะนำมาใช้วิเคราะห์ในลำดับต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการด้วยวิธีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของปลัดอำเภอ ได้แก่ อายุ อายุราชการ
การ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และงานหลักในหน้าที่ความรับผิดชอบใช้สถิติ
การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percent)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับ
ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและความต้องการประสพผลสำเร็จในชีวิตข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ
งานได้แก่ -การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ความเด่นของงาน เอกลักษณ์ของ
งาน ความเป็นอิสระของงาน และ การสะท้อนกลับของงาน ข้อมูลเกี่ยวกับ
บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้
คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Step-wise Multiple Regression
Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เอส ที เอส เอส (SPSS-X) ส่วนในการ
ยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ขึ้นไปเป็นหลัก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย