

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2541 รวมทั้งสิ้น 116 โรงเรียน รวมจำนวนครู 15,124 คน ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดกลางและเล็ก มี 24 โรงเรียน ขนาดใหญ่มี 39 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษมี 53 โรงเรียน และจำแนกตามอายุของโรงเรียน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี มี 30 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุระหว่าง 21-40 ปี มี 34 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี มี 28 โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป มี 24 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2541 ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม ลิสเรล เรื่องขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Saris และ Stronkhorst (1984 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) กำหนดว่าข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 100 หน่วย ในงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 20 ตัวแปร ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Lindemen (1980) ที่กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ดังนั้นการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้มีค่าเท่ากับ 400 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียน และอายุของโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) และครูเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. จำนวนโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร แบ่งโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน 3 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดกลางและเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และอายุของโรงเรียน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุระหว่าง 21-40 ปี กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี กลุ่มโรงเรียนที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป รวม 12 กลุ่ม ซึ่งแสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และอายุของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน อายุของ โรงเรียน	ขนาดกลางและเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
น้อยกว่า 21 ปี	8	10	12
21 - 40 ปี	7	16	11
41 - 60 ปี	7	8	13
มากกว่า 60 ปี	2	5	17
รวม	24	39	53

2. คำนวณจำนวนโรงเรียนที่ต้องการ โดยพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประมาณ 400 คน ในระดับชั้นของขนาดของโรงเรียนและอายุของโรงเรียนมี 12 กลุ่ม จึงควรมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 34 คน แต่โรงเรียนที่มีจำนวนครูน้อยที่สุดคือ 14 คน จึงควรมีโรงเรียนกลุ่มละ 3 โรงเรียน แต่โรงเรียนขนาดกลางและเล็กที่อายุโรงเรียนมากกว่า 60 ปี มีจำนวน 2 โรงเรียน ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 35 โรงเรียน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มโรงเรียนทั้ง 12 กลุ่ม และไม่ให้ความแปรปรวนของข้อมูลเป็นผลมาจากจำนวนตัวอย่างครูในแต่ละกลุ่ม จึงควรสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน (proportional) โดยสุ่มโรงเรียนแต่ละกลุ่มมากกลุ่มละ 3 โรงเรียน รายชื่อโรงเรียนที่สุ่มได้ดังตาราง

ตารางที่ 2 รายชื่อโรงเรียนที่สุ่มได้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและอายุของโรงเรียน

อายุของ โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
	ขนาดกลางและเล็ก			
น้อยกว่า 21 ปี	เตรียมอุดมศึกษาทวีธาภิเศก 2 บางกะปิสุขุมวิท ราชันหาจารย์สามเสน		นมินทรราชินุทิศสตรีวิทยา สิริรัตนาร นมินทรราชินุทิศดินทร์ฯ	สตรีวิทยา 2 รัตนฯสมโภชบางขุนเทียน เทพศิรินทร์ร่มเกล้า
21 - 40 ปี	วัดน้อยนพคุณ พิทยาลงกรณ์เพ็ชยา ฤทธิณรงค์รอน		วัดพุทธบูชา ปัญญาารคุณ ประชากรราษฎร์อุทิศ	วิชิธรรมสาธิต สันติราษฎร์วิทยาลัย สายน้ำผึ้ง
41 - 60 ปี	สุวรรณพลับพลาพิทยา วัดบวรมงคล ไชยฉิมพลีวิทยา		มัธยมวัดมกุฎกษัตริย์ สุวรรณารามวิทยาคม แจรงร้อนวิทยา	นนทรีวิทยา บางกะปิ สตรีวัดอัสสัมชัญ
มากกว่า 60 ปี	มัธยมวัดเบญจมบพิตร วัดสระเกศ		วัดราชาธิวาส วัดบวรนิเวศ สตรีศรีบุตรีบำเพ็ญ	สายปัญญา สตรีวิทยา วัดนวลนรดิศ

3. จากโรงเรียนที่สุ่มได้รวม 35 โรงเรียน จึงเลือกสุ่มจำนวนครูแบบเป็นสัดส่วนกลุ่มละ 3 โรงเรียน จำนวนกลุ่มละ 34 คน ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3 จำนวนครูทั้งหมด และจำนวนครูที่สุ่มได้ในแต่ละโรงเรียน

อายุของ โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ	
	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม
น้อยกว่า 21 ปี	เตรียมอุดมศึกษาทวีธาภิเศก 2		นมินทรราชินุทิศสตรีวิทยา		สตรีวิทยา 2	
	14	7	94	11	130	11
	บางกะปิสุขุมวิท		สิริรัตนาร		รัตนฯสมโภชบางขุนเทียน	
	31	15	100	12	141	12
ราชันหาจารย์สามเสน		นมินทรราชินุทิศดินทร์ฯ		เทพศิรินทร์ร่มเกล้า		
25	12	90	11	124	11	

ขนาดโรงเรียน อายุของ โรงเรียน	ขนาดกลางและเล็ก		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ				
	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่สุ่ม			
21 - 40 ปี	วัดน้อยนทคุณ	103	16	วัดพุทธบูชา	82	8	วชิรธรรมสาริต	131	10
	พิทยาลงกรณ์พิทยา	18	3	ปัญญาวรคุณ	118	12	สันติราษฎร์วิทยาลัย	172	12
	ฤทธิณรงค์รอน	94	15	ประชากรราษฎร์อุปถัมภ์	134	14	สายน้ำผึ้ง	175	12
41 - 60 ปี	สุวรรณพลับพลาพิทยา	73	10	มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์	126	11	นนทรีวิทยา	156	10
	วัดบวรมงคล	104	13	สุวรรณารามวิทยาคม	148	13	บางกะปิ	225	15
	ไชยฉิมพลีวิทยา	90	11	แจรงร้อนวิทยา	105	10	สตรีวัดอัสสัมชัญ	134	9
มากกว่า 60 ปี	มัธยมวัดเบญจมบพิตร	112	20	วัดราชาธิวาส	124	11	สายปัญญา	118	8
	วัดสระเกศ	78	14	วัดบวรนิเวศ	113	10	สตรีวิทยา	235	16
				สตรีเศรษฐบุตราบำเพ็ญ	145	13	วัดนวลนรดิศ	148	10

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน 5 ปัจจัยคือ

1. ตัวแปรแฝงลักษณะบุคคล วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ เพศ อายุ आयงาน
2. ตัวแปรแฝงลักษณะองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ
 - ขนาดขององค์กร หมายถึง จำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยยึดสถิติจำนวนนักเรียนของกองการมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 500 คน ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500 - 1,499 คน ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1,500 - 2,499 คน ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,499 คนขึ้นไป

- อายุขององค์กร หมายถึง ช่วงเวลาที่โรงเรียนได้รับอนุญาตให้จัดตั้ง และดำเนินการจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยยึดหลักฐานจากกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกำหนดไว้ว่าโรงเรียนที่มีเศษของเดือนเกิน 6 เดือนให้ปัดเป็นปีถัดไป

3. ตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการบริหาร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ

- ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าสิ่งที่ได้รับจากบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ได้รับแล้ว อยู่ในระดับเดียวกันหรือมีความเท่าเทียมกัน

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่ามีโอกาสในการให้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเสนอทางเลือกในการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในองค์กร

4. ตัวแปรแฝงความพึงพอใจจากปัจจัยภายใน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ

- ความมีอิสระจากงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพ การใช้ดุลยพินิจ ในการกำหนดเวลาในการทำงาน และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

- ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของผลกระทบต่อการทำงานของคุณคนในหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน

- ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และสามารถระบุงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

- การได้รับข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิผล หรือผลจากการทำงานที่ได้ปฏิบัติ

5. ตัวแปรแฝงความพึงพอใจจากปัจจัยภายนอก วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ

- การรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่างานที่ปฏิบัติได้รับการพัฒนา มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงาน

- ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือ เต็มใจปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

- การยอมรับเป้าหมายองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยในภารกิจหลักหรือเป้าหมายขององค์กร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

- ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน หมายถึง ความเต็มใจและมีความพร้อมที่จะเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

- ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยขององค์กร และพร้อมที่จะคงความเป็นบุคลากรในองค์กรโดยไม่ต้องโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

2. ตัวแปรแฝงการปฏิบัติงาน วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ

- ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ในประเด็นต่าง ๆ คือ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานโดยรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้คือ

1. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากเครื่องมือ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Porter และ Smith (Mowday, Porter และ Steer, 1982) ซึ่งวัดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในสามด้านคือ 1) การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

2. แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นโดยประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ซึ่งมีลักษณะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

8 ประเด็น ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

3. แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ส่วนข้อมูลด้านปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน และอายุของโรงเรียนนั้น ได้รวบรวมจากสถิติของกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเป็นอิสระจากงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ได้แก่ ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.50 - 5.00 สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือประสพการณ์ของครู มากที่สุด

3.50 - 4.49 สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือประสพการณ์ของครู มาก

2.50 - 3.49 สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือประสพการณ์ของครู ปานกลาง

1.50 - 2.49 สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือประสพการณ์ของครู น้อย

0.00 - 1.49 สอดคล้องกับพฤติกรรมหรือประสพการณ์ของครู น้อยที่สุด

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มากำหนดนิยามและกรอบความคิดในการวิจัย ในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา พบว่าข้อคำถามทั้ง 74 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาสูงกว่าร้อยละ 50

ขั้นที่ 3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน และสัมภาษณ์ครูเหล่านั้นว่ามีความเข้าใจคำชี้แจง และข้อความชัดเจนหรือไม่ แล้วจึงปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงเชิงความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ	ค่าความเที่ยง
ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน	.76
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก	.74
ตอนที่ 3 พฤติกรรมการบริหารงาน	.95
ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร	.74
ตอนที่ 5 ผลการปฏิบัติงาน	.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยและร่วมกำหนดวันที่จะส่งแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่าง ๆ จำนวน 400 คน เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2542 โดยมีจดหมายออกจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและระบุวัน เวลา กับทางโรงเรียนที่จะไปรับแบบสอบถามกลับคืน

3. ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลจนถึงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542 ได้รับแบบสอบถามรวม 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.75

4. เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จทุกโรงเรียนแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ทำการกำหนดรหัสข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดลงรหัสในแบบลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง รวมทั้งการแจกแจงความถี่

2. เปรียบเทียบค่ามัชฌิมเลขคณิตของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตัวแปรข้อมูลพื้นฐานแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

3. วิเคราะห์สหสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร โดยใช้ความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม และลักษณะบุคคล ลักษณะองค์กร พฤติกรรมการบริหาร ความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกเป็นตัวแปรอิสระ

4. การวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกตัวแปรในการพัฒนาโมเดล ในขั้นแรกได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง ด้วยตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละด้านของตัวแปรแฝง ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยบุคคล คือ เพศ อายุ อายุงาน ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความหลากหลายของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร คือ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทความพยายามให้กับงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในแต่ละกลุ่มของตัวแปรแฝง ประกอบกับการวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว หากพบว่าตัวแปรใดไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะไม่นำตัวแปรนั้นมาวิเคราะห์ในโมเดล

5. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (Lisrel VIII) ประเมินค่าพารามิเตอร์โดยวิธีโลกลิขิตสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) (Jorskog and Sorbom, 1989; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538) โมเดลที่ใช้วิเคราะห์ คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิเคราะห์จะเสนอในรูปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) ดัชนี GFI (goodness-of-fit index) ดัชนี AGI (adjusted goodness-of-fit) ทั้งก่อนปรับและหลังปรับโมเดล และโมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แยกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การตรวจสอบโมเดลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน จากโมเดลแบบทางเดียวและโมเดลแบบสองทาง

ตอนที่ 2 การตรวจสอบโมเดลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก จากโมเดลแบบทางเดียวและโมเดลแบบสองทาง

ตอนที่ 3 การตรวจสอบโมเดลตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานโดยรวม ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก จากโมเดลแบบทางเดียวและโมเดลแบบสองทาง

แล้วเปรียบเทียบดัชนีวัดระดับความสอดคล้องของโมเดล