

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษา
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนสาขาวิชา 41 สาขาวิชา ซึ่งรวมเป็นคณะวิชาต่าง ๆ ได้
12 คณะวิชา รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 322 คน ประจำปีงบประมาณ 2550 ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

คณะวิชา	จำนวนสาขาวิชา	จำนวนบุคลากรทั้งหมด
คณะวิชาศึกษาทั่วไป	6	52
คณะวิชาโยธา	4	26
คณะวิชาเทคโนโลยีการผลิต	4	26
คณะวิชาเครื่องกล	1	14
คณะวิชาเทคโนโลยีทัศนสื่อสาร	3	22
คณะวิชาออกแบบอุตสาหกรรม	1	12
คณะวิชาไฟฟ้า	3	39
คณะวิชาบริหารธุรกิจ	7	45
คณะวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ	3	24
คณะวิชาอุตสาหกรรมกรรมการท่องเที่ยว	3	12
คณะวิชาคหกรรมศาสตร์	4	30
คณะวิชาเทคโนโลยีเคมี	2	20
รวม		322

ที่มา: ฝ่ายบุคลากรของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพ (ประจำปีงบประมาณ 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ของผู้วิจัย แยกเป็นคณะวิชาต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 12 คณะวิชา โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามานะ (Yamane, 1970, p. 725) สูตรมีดังนี้

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

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

โดยต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$)

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย เท่ากับบุคลากรสายการสอน
จำนวน 179 คน จึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะวิชา ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นบุคลากรสายการสอนทั้งสิ้น 201 คน ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

คณะวิชา	จำนวน สาขาวิชา	จำนวน บุคลากรทั้งหมด	จำนวน พนักงานที่สุ่ม
คณะวิชาศึกษาทั่วไป	6	52	$\frac{52 * 179}{322} = 29$
คณะวิชาโยธา	4	26	$\frac{26 * 179}{322} = 15$
คณะวิชาเทคโนโลยีการผลิต	4	26	$\frac{26 * 179}{322} = 15$
คณะวิชาเครื่องกล	1	14	$\frac{14 * 179}{322} = 8$
คณะวิชาเทคโนโลยีทัศนสื่อสาร	3	22	$\frac{22 * 179}{322} = 13$
คณะวิชาออกแบบอุตสาหกรรม	1	12	$\frac{12 * 179}{322} = 7$
คณะวิชาไฟฟ้า	3	39	$\frac{39 * 179}{322} = 22$
คณะวิชาบริหารธุรกิจ	7	45	$\frac{45 * 179}{322} = 25$
คณะวิชาอุตสาหกรรมสิ่งทอ	3	24	$\frac{24 * 179}{322} = 14$
คณะวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	3	12	$\frac{12 * 179}{322} = 7$
คณะวิชาคหกรรมศาสตร์	4	30	$\frac{30 * 179}{322} = 17$
คณะวิชาเทคโนโลยีเคมี	2	20	$\frac{20 * 179}{322} = 11$
รวม			201

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพัฒนาเป็นข้อคำถามขึ้น โดยลักษณะของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามส่วนนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของหัวหน้าของจารุณี ธรนิตกุล (2541, หน้า 90 - 94) ซึ่งได้รับการปรับปรุงมาจากแบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของราฮิม ที่มีชื่อว่า Rahim Leader Power Inventory (RLPI) ดังนั้นแบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จึงประกอบด้วยข้อความที่วัดการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา 6 ประเภท จำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้ คือ

1. ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 3 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ
2. ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีจำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ
3. ด้านอำนาจในการลงโทษ มีจำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ
4. ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร มีจำนวน 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ
5. ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ มีจำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 4 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 คือ ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 คือ ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 คือ ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของภทรณุตน์ พันธุ์สีดา (2543, หน้า 138-143) ซึ่งได้รับการปรับปรุงจากงานวิจัยของ โฟลเกอร์ และคานอฟสกี (Folger & Konovsky, 1989) นีฮอฟ และมัวร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993) และเบียร์ก (Beugre, 1995) ดังนั้นแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จึงประกอบด้วยข้อความที่วัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ (รายละเอียดในภาคผนวก ข) ดังนี้ คือ

- 1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน มีจำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ
- 2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ มีจำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 1 ข้อ
- 3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบงาน มีจำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 6 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ
- 4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีจำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale Type) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กำหนดไว้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม จากนั้นแบ่งกลุ่มการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแบ่งช่วงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่ รัตนา ศิริพานิช (ม.ป.ป., หน้า 9) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนแบบสอบถามทั้ง 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรระดับต่ำ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ความยุติธรรม โดยผู้ได้ใช้แบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของ ของจากรุณี ธรนิคยกุล (2541, หน้า 90 - 94) และแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของภัทรนถน พันธ์สุธิดา (2543, หน้า 138-143) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยปรับปรุงข้อคำถามบางข้อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3. สร้างแบบสอบถาม โดยนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

4. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเหมาะสมของข้อความ และการใช้ภาษา

5. หลังจากปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ของลอว์เช่ (Lawshe, 1975, pp. 563-575) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$CVR = \frac{Ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

โดยที่ CVR แทน	ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
N แทน	จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด
Ne แทน	จำนวนผู้ประเมินที่เห็นความว่ามีความสำคัญ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการประเมินที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามสูตรของลอว์เช่ ซึ่งค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งทำให้ได้ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 38 ข้อ และข้อความเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 30 ข้อ

6. ปรับแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน เพื่อหาค่า จำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ตามสูตร ของโฮเวล (Howell, 1992, p. 229) ดังนี้

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดยที่ r แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$ แทน	ผลรวมของคะแนน X

ΣY แทน	ผลรวมของคะแนน Y
ΣX^2 แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
ΣY^2 แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
ΣXY แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนน X และคะแนน Y แต่ละคู่
N แทน	จำนวนคน

แบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำนวน 38 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง -0.17 - 0.91 ตัดออก 2 ข้อ (ข้อ 3 และข้อ 14) เหลือข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.29 - 0.91 และแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.23 - 0.84

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยมีสูตรดังนี้

$$\alpha_k = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\text{Sum} S_{\text{items}}^2}{S_{\text{total}}^2} \right]$$

โดยที่ α_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_{items}^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ

S_{total}^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนรายข้อ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 โดยในส่วนของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านอำนาจตามกฎหมาย เท่ากับ 0.79 ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล เท่ากับ 0.87 ด้านอำนาจในการลงโทษ เท่ากับ 0.66 ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร เท่ากับ 0.93 ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ เท่ากับ 0.94 และด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง เท่ากับ 0.92 และสำหรับแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 โดยในส่วนของ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน เท่ากับ 0.85 ด้านกระบวนการ เท่ากับ 0.84 ด้านระบบ เท่ากับ 0.93 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเท่ากับ 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพแล้วไปแจกให้บุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษา พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามและแบบสอบถามทั้งหมดคืนภายใน 15 วัน
3. ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้
1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน จะวิเคราะห์โดยการคำนวณเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3