

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับพนักงาน สสวท. และมุ่งศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพัน รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมกับความผูกพันของพนักงาน สสวท. โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนหลัก 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) องค์การมหาชน จำนวน 8 สำนัก รวมทั้งสิ้น 257 คน ประกอบด้วย 1. สำนักงานผู้อำนวยการ 2. สำนักงานตรวจสอบภายใน 3. สำนักบริหาร 4. สำนักวิทยาศาสตร์ 5. สำนักคณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ 6. สำนักสนับสนุนวิชาการ 7. สำนักมาตรฐานการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี 8. สำนักโครงการพิเศษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายงานหลัก (นักวิชาการ) และพนักงานสายงานสนับสนุน (ปฏิบัติการ) ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) องค์การมหาชน รวมจำนวน 257 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดจากพนักงานสายงานหลัก (นักวิชาการ) จำนวน 164 คน และพนักงานสายงานสนับสนุน (ปฏิบัติการ) จำนวน 93 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 257 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.65

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีความหมายดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากภทรณ พันธ์สุติดา (2543, หน้า 59) โดยมีสาระครอบคลุมในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สายงาน ระดับการศึกษา และอายุงาน ลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ ให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อความทั้งสิ้น 60 ข้อ ที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของภทรณ พันธ์สุติดา (2543) ซึ่งดัดแปลงมาจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของโฟลเกอร์ และคานอฟสกี (Folger & Konovsky, 1989) นีฮอฟฟ์และมัวร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993) และเบิร์ก (Beuger, 1996) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามมีข้อความจำนวน 17 ข้อ โดยแบบสอบถามมีปัจจัยที่ศึกษา 4 ด้าน คือ

1. ด้านกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน
2. ด้านกระบวนการประเมิน
3. ด้านระบบการประเมิน
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อความทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ .8976

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความผูกพันขององค์การของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาเป็นต้นแบบในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามมีข้อความจำนวน 17 ข้อ

แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีข้อความจำนวน 17 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับ .7614

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตอบ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามปลายเปิดมาใช้ประกอบครั้งนี้

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน เป็นการให้ผู้ตอบประเมินความคิดและการปฏิบัติจากมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งใช้ชั้นการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย

และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ข้อคำถามเชิงบวก เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะสนับสนุนหรือช่วยให้มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยคะแนนที่ใช้ในการตอบคำถามเชิงบวก มีดังนี้

ระดับของความรู้สึก	ระดับของคะแนนข้อคำถามเชิงบวก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

2. ข้อคำถามเชิงลบ เป็นข้อคำถามที่ไม่สนับสนุนหรือช่วยให้การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยลง โดยคะแนนที่ใช้ในการตอบคำถามเชิงลบ มีดังนี้

ระดับของความรู้สึก	ระดับของคะแนนข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	1
มาก	2
ปานกลาง	3
น้อย	4
น้อยที่สุด	5

เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดระดับ มีดังนี้

ส แทน	ระดับสูง	($\bar{X}$ ระหว่าง 3.67 – 5.00)
ก แทน	ระดับปานกลาง	($\bar{X}$ ระหว่าง 2.34 – 3.66)
ต แทน	ระดับต่ำ	($\bar{X}$ ระหว่าง 1.00 – 2.33)

(ฉันทะพงษ์ เจริญทิพย์, 2542)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้ครอบคลุมตามความมุ่งหวังของการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัยมากยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามงานวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาตามความมุ่งหมายของงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว มีข้อคำถามรวม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล

ตัวแปร	ระดับการวัด	การวัด
1. เพศ	Nominal Scale	ชาย หญิง
2. อายุ	Ordinal Scale	ต่ำกว่า 25 ปี 25 ปี – 30 ปี 31 ปี – 35 ปี 36 ปี – 40 ปี 40 ปีขึ้นไป
3. สายงานรับผิดชอบ	Nominal Scale	สายงานหลัก สายงานสนับสนุน
4. ระดับการศึกษา	Ordinal Scale	ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
5. ตำแหน่งงาน	Nominal Scale	พนักงานระดับบริหาร พนักงานระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ
6. อายุงาน	Ordinal Scale	น้อยกว่า 3 ปี 3 ปี – 6 ปี 6 ปีขึ้นไป

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างไป ขอคำปรึกษาจากประธานและกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ พิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข มาดำเนินการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยให้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี โดยพิจารณาคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 เป็นเกณฑ์ผ่าน แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

6. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไป ทดลองใช้กับกลุ่มเสมือน* จำนวน 30 คน เพื่อนำมาคำนวณค่าอำนาจจำแนก โดยการคำนวณค่า t และคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา คอนบร็ค (Conbrach's Alpha Coefficient) อยู่ระดับ .8814

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ สสวท. เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อแนะนำและชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งอธิบายวิธีการเสนอผลการวิจัยที่จะ ออกมาในภาพรวม ตลอดจนขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถาม อีกทั้งช่วยกระจาย แบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายใน สสวท. จำนวน 8 สำนัก ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 257 ฉบับ ไปตามสำนัก สาขา ฝ่าย โครงการภายใน สสวท. โดยผ่านเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ของแต่ละหน่วยงานย่อยให้ช่วยการกระจายแบบสอบถามให้พนักงานในหน่วยงาน โดยไม่ ผ่านหัวหน้างาน พนักงานฝ่ายบริหารทั่วไปจะดำเนินการแจกให้กับพนักงานในห้องทุกคน แล้วเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไปจะเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ดำเนินการเสร็จแล้วไว้ เพื่อให้ ผู้วิจัยติดต่อขอรับคืน และหากมี ข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจสามารถติดต่อกลับที่ผู้วิจัย โทรภายใน 3203 โดยในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้ตอบไม่ต้องระบุชื่อในแบบสอบถาม ในการ ตอบแบบสอบถามจะระบุวันที่ให้ส่งแบบสอบถามคืนและเมื่อถึงวันครบกำหนด (10 เมษายน – 10 พฤษภาคม 2549) ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากทั้ง 8 สำนักด้วยตนเอง ได้กลับคืนมาจำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.65

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical

Package for the Social Science: SPSS) เพื่อหาค่าสถิติและในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ($\alpha=0.05$)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วทำการลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-Ended) การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกลงฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป และการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังนี้ การวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ใช้สถิติคือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) การทดสอบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สถิติทดสอบโดยวิธี t-test (Independent) และกรณีเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติทดสอบค่า F-test
4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนบุคคลนำมาแจกแจงความถี่โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มประชากรโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 2.1 พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ใช้สถิติค่า t-test (Independent) และ F-test (One – Way Anova)
 - 2.2 การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โปรดักท์ โมเมนต์ที่ (Pearson's Product Moment Correlation) โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$)