

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลในคณะวิชาต่าง ๆ 16 คณะวิชา ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 4,729 คน พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 10,545 คน และลูกจ้าง จำนวน 8,384 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 23,658 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2552)

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลรวมทั้งหมด 16 คณะวิชา

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม
คณะเทคนิคการแพทย์	86	38	72	196
คณะเภสัชศาสตร์	60	99	32	191
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	169	255	290	714
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	1,155	3,066	2,432	6,653
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	2,431	5,524	4,766	12,721
คณะกายภาพบำบัดและวิทยาศาสตร์	11	39	11	61
การเคลื่อนไหวประยุกต์				
คณะทันตแพทยศาสตร์	144	436	331	911
คณะพยาบาลศาสตร์	132	92	68	292

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง	รวม
คณะวิทยาศาสตร์	229	307	92	628
คณะวิศวกรรมศาสตร์	65	107	55	227
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	38	85	16	139
คณะสัตวแพทยศาสตร์	5	96	78	179
คณะสาธารณสุขศาสตร์	108	119	61	288
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	41	67	27	135
คณะศิลปศาสตร์	22	54	10	86
บัณฑิตวิทยาลัย	33	161	43	237
รวม		23,658		

ที่มา: ฝ่ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพ (ประจำปีงบประมาณ 2552)

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp. 886-887) สูตรมีดังนี้

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

โดยที่ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการสรุปผลด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ไม่เกินร้อยละ $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยเท่ากับ 394 คน จึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิชา ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยจำนวนทั้งสิ้น 395 คน ดังในตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

คณะวิชา	จำนวนบุคลากร ทั้งหมด	จำนวนบุคลากรที่สุ่ม
คณะเทคนิคการแพทย์	196	$(196 * 394) / 23,658 = 3$
คณะเภสัชศาสตร์	191	$(191 * 394) / 23,658 = 3$
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	714	$(714 * 394) / 23,658 = 12$
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	6,653	$(6,653 * 394) / 23,658 = 111$
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	12,721	$(12,721 * 394) / 23,658 = 212$
คณะกายภาพบำบัดและวิทยาศาสตร์ การเคลื่อนไหวประยุกต์	61	$(61 * 394) / 23,658 = 1$
คณะทันตแพทยศาสตร์	911	$(911 * 394) / 23,658 = 15$
คณะพยาบาลศาสตร์	292	$(292 * 394) / 23,658 = 5$
คณะวิทยาศาสตร์	628	$(628 * 394) / 23,658 = 11$
คณะวิศวกรรมศาสตร์	227	$(227 * 394) / 23,658 = 4$
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	139	$(139 * 394) / 23,658 = 2$
คณะสัตวแพทยศาสตร์	179	$(179 * 394) / 23,658 = 3$
คณะสาธารณสุขศาสตร์	288	$(288 * 394) / 23,658 = 5$
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	135	$(135 * 394) / 23,658 = 2$
คณะศิลปศาสตร์	86	$(86 * 394) / 23,658 = 2$
บัณฑิตวิทยาลัย	237	$(237 * 394) / 23,658 = 4$
รวม	23,658	395

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน โดยให้ผู้ตอบ
แบบสอบถาม ☒ ลงหน้าข้อความตามความเป็นจริง

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดย
ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้องได้แก่ ไอเซนเบิร์กเกอร์ และ คณะ (Eisenberger et al., 1986, p. 502; 2001, p. 45) และ
โรห์เดส, ไอเซนเบิร์กเกอร์, อาร์เมลิ (Rhoades, Eisenberger & Armeli, p. 828) เพื่อวัดการรับรู้
การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบ 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน มีจำนวน 6 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก
4 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 2 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า
มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 5 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 2 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน มีจำนวน 5 ข้อ เป็น
คำถามเชิงบวก 2 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 3 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ มีจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก
6 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 2 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก
5 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 2 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ให้ผู้ตอบ
แบบสอบถามเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3-3 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

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

จากการพิจารณาการจัดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากนั้นแบ่งกลุ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง

ในการแบ่งช่วงระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแบ่งด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., หน้า 9) อธิบายไว้คือ

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

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรโดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ มอร์แมน (Moorman, 1991, p. 850), นีฮอฟ และมอร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993, p. 541) และภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543, หน้า 142-143) เพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบ 4 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านผลตอบแทน มีจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 5 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 3 ข้อ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการ มีจำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 8 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีจำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 8 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ มีจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 7 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3-4 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

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

จากการพิจารณาการจัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จากนั้นแบ่งกลุ่มการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับต่ำ
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับปานกลาง
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในระดับสูง

ในการแบ่งช่วงระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยแบ่งด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., หน้า 9) อธิบายไว้คือ

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

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 คือ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ออร์แกน (Organ, 1991), นีฮอฟฟ์ และมอร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993, p. 542) และสมิท, ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ & Near, p. 657) เพื่อวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบ 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ ดังนี้

พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 6 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

พฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 3 ข้อ

พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น มีจำนวน 4 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีจำนวน 8 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 7 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีจำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 6 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ 1 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3-5 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ระดับแสดงพฤติกรรม	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
สม่ำเสมอ	4	0
บ่อยครั้ง	3	1
นานๆครั้ง	2	2
น้อยครั้ง	1	3
ไม่เคยปฏิบัติ	0	4

จากการพิจารณาการจัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากนั้นแบ่งกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับต่ำ
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง

ในการแบ่งช่วงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ รัตนา ศิริพานิช (มปป., หน้า 9) อธิบายไว้คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 0}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.33 คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.34 – 2.67 คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 2.68 – 4.00 คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
2. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามของตนเองโดยพัฒนา ปรับปรุงและเพิ่มเติมบางส่วนของแบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิจัยท่านอื่น ๆ
3. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข
4. เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเหมาะสมของข้อความและการใช้ภาษา (ดังแสดงในภาคผนวก ก)
5. หลังจากปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 15 ท่าน (ดังแสดงในภาคผนวก ก) เป็นผู้พิจารณาข้อความ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) ของลอว์เช่ (Lawshe, 1975, pp. 563-575) โดยใช้สูตรดังนี้

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

โดยที่ CVR แทน ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
 N แทน จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด
 Ne แทน จำนวนผู้ประเมิน (Rater) ที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ

หลังจากผู้วิจัยนำผลประเมินที่ได้ไปหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาตามสูตรของลอว์เช่ ซึ่งค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .49 ตามเกณฑ์ค่า

อัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (ดังแสดงในภาคผนวก ค) จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งทำให้มีข้อคำถามดังต่อไปนี้

แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 34 ข้อ

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 36 ข้อ

แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 36 ข้อ

6. ปรับแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งและนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบค่าสถิติ (t - test) มีรายละเอียดในการหาค่าอำนาจจำแนก ดังนี้ นำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด แล้วแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูง เรียกว่า กลุ่มสูง โดยหาได้จากกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงสุดและรองลงมา 25 % ส่วนกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ เรียกว่า กลุ่มต่ำ โดยหาได้จากกลุ่มผู้ได้คะแนนต่ำสุดและรองลงมา 25 % นำค่าที่ได้ไปแทนในสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{(S_H^2 - S_L^2) / n}}$$

เมื่อ $\bar{X}_H$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง

$\bar{X}_L$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ

S_H^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง

S_L^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม

ในการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม โดยการหาค่าสถิติ (t - test) ข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ และข้อคำถามใดที่มีค่าสถิติต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป (รัตนา สิริพานิช, 2533, หน้า 158-159) ผลที่ได้มีดังนี้ (ดังแสดงในภาคผนวก ง)

แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัดออก 1 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัดออก 2 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ

แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัดออก 3 ข้อ เหลือข้อคำถาม
จำนวน 33 ข้อ

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของ
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยมีสูตร
ดังนี้

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

โดยที่ α_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_{items}^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนในข้อหนึ่ง
 S_{total}^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ง)

แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีความเชื่อมั่น
เท่ากับ .94

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ มีความเชื่อมั่น
เท่ากับ .97

แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีความ
เชื่อมั่นเท่ากับ .87

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอ
ความอนุเคราะห์จากคณาบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยแห่งนั้น
2. ประสานงานฝ่ายบริหารงานทั่วไปของแต่ละหน่วยงานให้ช่วยเหลือในการแจกและเก็บ
แบบสอบถามเพื่อให้ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืน
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ
4. ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน ใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ เพื่อสรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
 2. อธิบายระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติที่ใช้คือ t - test แบบ Independent และ F - test (One-way ANOVA)
 4. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
 5. การวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)
- การทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05