บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร จึงใช้รูปแบบการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ (1) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน) และ (2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์)

ตัวแปรตาม คือ (3) ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของสวนสัตว์เชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 288 คน (งานบริหารงานบุคคล, 2557)

ผู้วิจัยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดในการวิจัย ซึ่งจะต้องเก็บข้อมูลจากพนักงานของสวนสัตว์เชียงใหม่ อย่างน้อยที่สุดจำนวน 167 คน ขึ้นไป โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งสุ่มจากพนักงานทั้งหมดที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น และสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 200 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แยกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร อายุงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นแบบวัดที่ ชูชัย สมิทธิไกร (2550) แปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996 อ้างถึงใน ชูชัย, 2550) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นแบบวัดความขัดแย้งใน 2 ด้าน ได้แก่ ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว จำนวน 5 ข้อ และความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งาน จำนวน 5 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 0 (*ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*) จนถึง 4 (*เห็นด้วยอย่างยิ่ง*)

จากการนำแบบวัดนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 200 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และเมื่อแยกเป็นรายด้าน คือ (1) ความขัดแย้งจากงานสู่ครอบครัว และ (2) ความขัดแย้งจากครอบครัวสู่งานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ .91 ตามลำดับ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 4
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 3
ตัดสินใจไม่ได้/เฉยๆ	ให้ค่าคะแนน 2
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 0

การแปลผลคะแนนในแบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง โดยใช้สูตรการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{4 - 0}{3}$$

$$= 1.33$$

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การแปลผลคะแนนโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

0.00-1.33 คะแนน หมายถึง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ

1.34-2.67 คะแนน หมายถึง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

2.68-4.00 คะแนน หมายถึง มีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เป็นแบบวัดที่ ชูชัย สมิทธิไกร (2549) แปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Rahim, Mager, Antonioni and Rahman (2001 อ้างถึงใน จิตรียา, 2550) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Distributive Justice) จำนวน 3 ข้อ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) จำนวน 4 ข้อ และความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) จำนวน 4 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 0 (*ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*) จนถึง 4 (*เห็นด้วยอย่างยิ่ง*)

จากการนำแบบวัดนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 200 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และเมื่อแยกเป็นรายด้าน คือ (1) ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และ (3)ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83, .86 และ .88 ตามลำดับ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 4
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 3
ตัดสินใจไม่ได้/เฉยๆ	ให้ค่าคะแนน 2
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนน 1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนน 0

การแปลผลคะแนนในแบบวัดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง โดยใช้สูตรการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{4 - 0}{3}$$

$$= 1.33$$

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การแปลผลคะแนนโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

0.00-1.33 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับต่ำ

1.34-2.67 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2.68-4.00 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เป็นแบบวัดที่นำมาจากแบบวัดของ รพีพรรณ สุกัณศีล (2551) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ แบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับคือ 1 (*ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/ไม่เคย*) จนถึง 5 (*เห็นด้วยอย่างยิ่ง/บ่อยมาก*)

จากการนำแบบวัดนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 200 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง / บ่อยมาก	ให้ค่าคะแนน 5
เห็นด้วย / บ่อย	ให้ค่าคะแนน 4
ไม่แน่ใจ / พอควร	ให้ค่าคะแนน 3
ไม่เห็นด้วย / นานๆครั้ง	ให้ค่าคะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ไม่เคย	ให้ค่าคะแนน 1

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

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

$$= 1.33$$

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การแปลผลคะแนนในแบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง โดยใช้สูตรการคำนวณดังต่อไปนี้

การแปลผลคะแนนโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1.00-2.33 คะแนน หมายถึง มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ

2.34-3.67 คะแนน หมายถึง มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.68-5.00 คะแนน หมายถึง มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับสูง

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 ดำเนินการขออนุมัติเพื่อเข้าเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสวนสัตว์เชียงใหม่

3.5.2 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ในการเก็บข้อมูลของพนักงานแต่ละฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลงานวิจัยและประโยชน์ของผลงานวิจัยที่สวนสัตว์เชียงใหม่จะได้รับ

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวของผู้วิจัยเอง

3.5.4 ติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน

3.5.5 ตรวจสอบแบบสอบภามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อตรวจดูความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม และจึงนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย วิธีการทางสถิติที่ใช้มีดังนี้

3.6.1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการอภิปรายลักษณะข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 และ 2

3.6.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved