

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 300 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย จากมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยใช้วิธีการและเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยนี้ ใช้วิธีการตามแนวคิดของ Hair et al. (2010 อ้างอิงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2553) ที่กล่าวว่า การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณควรมีจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 100 คนขึ้นไปจึงถือว่าเหมาะสม

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามและแบบวัดที่สอดคล้องกับโครงสร้างและแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มาจากแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ Lee and Allen (2002) ซึ่งชูชัย สมิทธิไกร (2551) ได้ทำการแปลแบบวัดเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับ (Translate/Back Translation) ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ (1) พฤติกรรมที่กระทำต่อบุคคล จำนวน 8 ข้อ (2) พฤติกรรมที่กระทำต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .92 และผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ยกตัวอย่างข้อคำถาม ได้แก่ “ท่านเคยปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ขาดงาน” “ท่านได้ติดตามข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร” “ท่านเคยทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง แต่เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร” เป็นต้น ลักษณะมาตรวัดแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ ทำเสมอๆ (4 คะแนน) ไปจนถึง ไม่เคยทำ (0 คะแนน)

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลความหมายของแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{4-0}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เกณฑ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

คะแนน 3.21 - 4.00	หมายถึง	กระทำเสมอ
คะแนน 2.41 - 3.20	หมายถึง	กระทำบ่อยครั้ง
คะแนน 1.61 - 2.40	หมายถึง	กระทำบางครั้ง
คะแนน 0.81 - 1.60	หมายถึง	ทำน้อยครั้ง
คะแนน 0.00 - 0.80	หมายถึง	ทำน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการรวมแบบวัด โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็นดังนี้ ข้อ 1 - 45 เป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และข้อ 46 - 56 เป็นแบบวัดความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกรายละเอียดของแบบวัดได้ดังนี้

แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มาจากแบบวัดของเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ซึ่งสร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ แบ่งลักษณะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในงาน (4) ด้านจิตอาสามณ์ (5) ด้านปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปทดลองเก็บข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดโดยรวมเท่ากับ .84 และใช้วิธีการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ที่มีค่าน้อยกว่า .20 ออก โดยคัดเลือกข้อคำถามเหลือ 45 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 ยกตัวอย่างข้อคำถาม ได้แก่ “ท่านเห็นด้วยหากองค์กรมีนโยบายด้านสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี” “หัวหน้างานสนับสนุนให้ท่านนำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน” “ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่านมักได้รับความสนใจจากองค์กร” “หัวหน้างานภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” เป็นต้น ลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลความหมายของแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง

แบบวัดความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร มาจากแบบวัดของภัทรพร เตชทวีฤทธิ์ (2550) ซึ่งสร้างแบบวัดตามแนวคิดของ Pierce et al. (1989) ผู้วิจัยดัดแปลงแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ โดยได้วิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่า มีค่าความ เชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .86 และผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74 ยกตัวอย่างข้อคำถาม ได้แก่ “ท่านรู้สึกเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร” “ท่านรู้สึกว่าท่านไม่มีความสามารถมากพอที่จะทำงาน” “ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับในองค์กร” เป็นต้น ลักษณะมาตรวัดแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน)

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลความหมายแบบวัดความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กรในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กรในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน (ปี) ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และสังกัดคณะ/สำนักงานที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 7 ข้อ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดต่างๆ ดังนี้ แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กร และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในหน่วยงาน พร้อมแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากหน่วยงาน และตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้บรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlational Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และที่ 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์กรมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved