

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธี 2 แบบ คือ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quality Research) และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantity Research) มีสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ดังนี้

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 678 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 252 คน คำนวณตามวิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727) เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดได้ในตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำแนกตามประเภทของบุคลากร ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงการคำนวณหาประชากร และกลุ่มตัวอย่างจากวิธีของทาโร ยามาเน่

ประชากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	182	67
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณเงินรายได้)	496	185
รวม	678	252

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2556 : 8)

1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้มาโดยสูตรการคำนวณตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) ดังนี้

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

เมื่อ N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร
 n แทน ขนาดของตัวอย่างที่สุ่ม
 e แทน ความคลาดเคลื่อนกำหนด เท่ากับ .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{678}{1 + 678(.05)^2}$$

$$n = 251.57$$

$$n = 252$$

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน จากนั้นผู้วิจัยจะได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีจับมาทีละรายชื่อและทำการบันทึกไว้ เมื่อได้รายชื่อแล้วก็นำไปใส่ในกล่องอีกครั้ง เพื่อให้การจับสลากแต่ละครั้งเกิดการกระจายของกลุ่มตัวอย่างอย่างเท่าเทียมกัน จนได้กลุ่มตัวอย่างครบถ้วน ตามจำนวน 252 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และการศึกษาความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลไป โดยใช้วิธีการสอบถามจากประชากรกลุ่มเป้าหมายด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบ่งเนื้อหาของคำถาม ออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ประเภทของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉย ๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็นจำนวน 45 ข้อ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547 : 102-103)

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต | ข้อที่ 1-7 |
| 2. ด้านความรับผิดชอบ | ข้อที่ 8-13 |
| 3. ด้านความเสียสละ | ข้อที่ 14-20 |
| 4. ด้านความถูกต้อง | ข้อที่ 21-26 |
| 5. ด้านความโปร่งใส | ข้อที่ 27-33 |
| 6. ด้านมีใจให้บริการ | ข้อที่ 34-39 |
| 7. ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ | ข้อที่ 40-45 |

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยวัดจากพฤติกรรม ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ ได้แก่ ไม่ใช่เลย ไม่ใช่เลย ๆ ใช้อย่างน้อย และ ใช้อย่างมากที่สุด แบ่งออกเป็นจำนวน 20 ข้อ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547 : 102-103)

1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ข้อที่ 1-10
2. ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ข้อที่ 11-15
3. ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ข้อที่ 16-20

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ความคิดรวบยอด (Concept) ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของรังสรรค์ สิงห์เลิศ, (2551 : 107)

2.2.3 สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเหมาะสมและความถูกต้อง

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา

2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ มีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

นายประภาส ปาตลานนท์ วุฒิศึกษา ป.ม. ตำแหน่งหัวหน้า
สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน
โครงสร้างและเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

อาจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา วุฒิศึกษา กศ.ค. วิจัยและประเมินผล
การศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวัดผล และการประเมินผล
การศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทัศน์ วงศ์กระบอกถาวร วุฒิศึกษา กศ.ม.
(ภาษาไทย) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความที่ใช้

2.3.2 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out)
กับกลุ่มทดลอง ซึ่งมีไม่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จำนวน 40 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหา Item-total Correlation เลือกข้อที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบราค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .90

2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปใช้กับกลุ่ม
ตัวอย่างจริง คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จำนวน 252 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ทำหนังสือขออนุญาต การเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม โดยสำเนาหนังสือแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับ
กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้วยตนเอง

3.4 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา ในแบบสอบถามและจดบันทึกของแบบสัมภาษณ์ที่เก็บรวบรวม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำมาลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.1.2 นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทบุคลากรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ประเภทของพนักงานที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน และจ้างด้วยเงินงบประมาณรายได้ (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความถูกต้อง ความโปร่งใส มีใจให้บริการ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งการกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-108)

เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนน โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อคำถามดังนี้ ให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงการให้น้ำหนักคะแนนของระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	น้ำหนักการให้คะแนน	
	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

แบบสอบถามจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเชิงนิมิต (เชิงบวก) คำถามข้อที่ 1,4,5,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,20,21,22,23,25,26,27, 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,45 และข้อคำถามที่เป็นคำถามเชิงนิเสธ (เชิงลบ) ได้แก่ คำถามข้อที่ 2,3,6,10,18,19,24,28,29,30

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.5 - 3.50 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการ
 ดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 2
 ซึ่งการกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-
 108)

ตารางที่ 4 แสดงการให้น้ำหนักคะแนนของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความเห็น	น้ำหนักการให้คะแนน	
	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
ใช่ที่สุด	5	1
ใช่	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่ใช่	2	4
ไม่ใช่เลย	1	5

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ข้อคำถามตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเชิงนิมิต
 (เชิงบวก) คำถามข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20 และข้อคำถามที่เป็นคำถาม
 เชิงนิเสธ (เชิงลบ) ได้แก่ คำถามข้อที่ 7, 11, 15, 20

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลต่อเฉลี่ย
 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
 ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
 ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
 ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน
 ระดับน้อยที่สุด

4.2.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้อที่ 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กับข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ข้อมูลเกี่ยวกับคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ดังนี้ (ทิพยา กิจวิจารณ์. 2549 : 219)

- $r_{xy} = -1$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามสูงสุดหรือสมบูรณ์
- $-0.800 \geq r_{xy} \geq -0.999$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามสูง
- $-0.600 \geq r_{xy} \geq -0.799$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามค่อนข้างสูง
- $-0.400 \geq r_{xy} \geq -0.599$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามปานกลาง
- $-0.200 \geq r_{xy} \geq -0.399$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามค่อนข้างต่ำ
- $-0.001 \geq r_{xy} \geq -0.199$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามต่ำ
- $r_{xy} = 0$ แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์
- $0.001 \leq r_{xy} \leq 0.199$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ
- $0.200 \leq r_{xy} \leq 0.399$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ
- $0.400 \leq r_{xy} \leq 0.599$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง
- $0.600 \leq r_{xy} \leq 0.799$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างสูง
- $0.800 \leq r_{xy} \leq 0.999$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง
- $r_{xy} = 1$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันข้ามสูงสุดหรือสมบูรณ์

4.2.5 นำผลการวิจัยเสนอตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้ตารางวิเคราะห์ผล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 213)

5.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 109)

5.1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of Test) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งหาได้จากสูตรดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548 : 94)

5.2 สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) (\bar{X})

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว ได้จากสูตรดังนี้ (วรรณชนก จันทชุม. 2545 :227)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y)

X แทน คะแนนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

Y แทน คะแนนความผูกพันต่อองค์กร

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

$\sum Y$	แทน	ผลรวมคะแนนความผูกพันต่อองค์กร
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังของคะแนนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนความผูกพันต่อองค์กร
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy} : Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

นอกจากนี้ ได้ตีความหมายของความสัมพันธ์จากค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ -1.00 หรือ 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูงสุดหรือสมบูรณ์ (Perfect Correlation)

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า 0 แต่ไม่ถึง 1 จะเป็น ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันหรือตัวแปร 2 ตัว แปรผันไปในทิศทางเดียวกัน

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0 แต่ไม่ถึง -1 จะเป็น ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามหรือตัวแปร 2 ตัว แปรผันแบบผกผันกัน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป้าหมายของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการในการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คือ จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณ รายได้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งประชากร เป้าหมายให้ข้อมูลจำนวน 44 คน ประกอบด้วย

1.1	สำนักงานอธิการบดี	จำนวน 2 คน
1.2	สถาบันวิจัยและพัฒนา	จำนวน 2 คน
1.3	สำนักบริการวิชาการ	จำนวน 1 คน
1.4	ศูนย์คอมพิวเตอร์	จำนวน 2 คน
1.5	สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ	จำนวน 2 คน
1.6	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน 2 คน
1.7	สำนักวิเทศสัมพันธ์และการศึกษานานาชาติ	จำนวน 2 คน
1.8	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	จำนวน 2 คน
1.9	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	จำนวน 2 คน
1.10	สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	จำนวน 1 คน
1.11	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	จำนวน 2 คน
1.12	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	จำนวน 1 คน
1.13	ศูนย์การศึกษาพิเศษ	จำนวน 2 คน
1.14	หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ(UBI)	จำนวน 2 คน
1.15	ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสวนวรุณ	จำนวน 2 คน
1.16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	จำนวน 1 คน
1.17	คณะครุศาสตร์	จำนวน 2 คน
1.18	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	จำนวน 2 คน
1.19	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน 2 คน
1.20	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน 2 คน
1.21	คณะวิทยาการจัดการ	จำนวน 2 คน
1.22	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวน 2 คน
1.23	วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง	จำนวน 2 คน
1.24	บัณฑิตวิทยาลัย	จำนวน 2 คน

จำนวนรวม 44 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นส่วนหนึ่งของแบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ผู้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ และจับประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้เกิดแนวคิดและร่วมแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือเพื่อเสนอแนะแนวทางในขณะร่วมสนทนา โดยกำหนดให้ผู้ถูกสัมภาษณ์โดยไม่ทราบประเด็นของแต่ละคำถามในการให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในลักษณะความเป็นจริงจากการสัมภาษณ์ เพื่อเนื้อหาสาระ หรือข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดและประเด็นที่ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยยึดหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก

3.4 ร่างข้อคำถามให้ครอบคลุมกับกรอบการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) แล้วนำร่างข้อคำถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมว่าสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้หรือไม่

3.5 นำข้อคำถามในแต่ละประเด็นไปเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ในหน่วยงาน

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดำเนินการสัมภาษณ์จนครบ 44 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ทำการโดยจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ ๆ Grouping แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ

5.2 ทำการอธิบายความขยายความตามกลุ่มประเด็นจากข้อ 5.1

5.3 ทำการตีความบางข้อความของคำตอบ จำเป็นต้องตีความหรืออธิบายความหมายของการสัมภาษณ์นั้น ๆ

5.4 นำเสนอด้วยวิธีการพรรณนาความ (Content analysis) เพื่อให้เห็นภาพของถ้อยคำอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความชัดเจนเข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY