

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

- รูปแบบการวิจัย
- ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- เครื่องมือการวิจัย
- การรวบรวมข้อมูล
- การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2561 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการวิจัย สามารถทำให้การวิจัยครอบคลุมประเด็นที่จะทำการศึกษา และตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วทดลองใช้กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดสายวิชาการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่เขตจตุจักรและเขตบางเขน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดสายวิชาการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่เขต จตุจักรและเขตบางเขน จากรายงานจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2560 ภาคเรียนที่ 1 จำแนกตาม ประเภทสถาบัน ชื่อสถาบัน ประเภทบุคลากรย่อย (มีชั่วโมงสอนและมีชั่วโมงช่วยสอน) และเพศ (รายงาน ณ วันที่ 27 มีนาคม 2561) ดังตารางที่ 3.1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร

ชื่อสถาบัน	ประชากร
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	91
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	563
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	357
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	471
มหาวิทยาลัยเกริก	136
รวม	1,618

ที่มา : สารสนเทศอุดมศึกษา 2561

1. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดสายวิชาการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สังกัดสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่เขต จตุจักรและเขตบางเขน ดังนี้

1.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane (1967) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% (สุบิน ยุระรัช 2559)

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

โดยที่	n	คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ ขนาดของกลุ่มประชากร
	e	คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดได้ที่ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{1,618}{1 + 1,618(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,618}{1 + 1,618(0.0025)}$$

$$n = \frac{1,618}{1 + 4.045}$$

$$n = 320.71$$

2.2 ดำเนินการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถาบัน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (ผ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์ 2546) เทียบ สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละสถาบัน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อสถาบัน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	91	18
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	563	112
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	357	71
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	471	93
มหาวิทยาลัยเกริก	136	27
รวม	1,618	321

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้แนวคิดรวบยอดที่ เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์ และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไข

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item Objective Congruence) และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงตรวจสอบ และแก้ไขครั้งสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบัทซ์ Cronbach (1990)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดยที่ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

K คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัทซ์ Cronbach (1990) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	การแปลความหมายความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบัทซ์ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	36	0.961
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	36	0.956
ความผูกพันต่อองค์กร	8	0.714
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	10	0.873
รวม	90	0.975

8. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 1-10) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 11-18) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 ข้อ (ข้อที่ 19-28) และด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 29-36) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท์ (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมดจำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 1-6) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 7-11) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 12-16) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 17-21) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 22-24) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 25-27) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 28-32) และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 33-36) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมดจำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4) ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 5-6) และด้านความผูกพันเชิงหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 7-8) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1-2) ด้านความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 3-5) ด้านความอดทนอดกลั้น จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 6) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 7-9) และด้านการให้ความร่วมมือ จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 10) โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ทั้งนี้ข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จึงได้แบ่งระดับ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) (วิจิต อุ๋อัน 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับอันตรภาคชั้น	การแปลค่าแสดงความคิดเห็น
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

ตารางที่ 3.4 แสดงข้อคำถามและแหล่งอ้างอิงของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	แหล่งอ้างอิง
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	กิตติ มิลำเอียง. (2557).
ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	การบริหารทรัพยากร
1. ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	มนุษย์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุ
2. การประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ต้องการมีความทั่วถึง	ราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ :
3. ช่องทางในการสรรหาบุคลากรมีความหลากหลาย	วิทยานิพนธ์รัฐ
4. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการสรรหามีความชัดเจน	ประศาสนศาสตร์
5. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาที่มีความชัดเจน	มหบัณฑิต คณะรัฐ

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แหล่งอ้างอิง
6. เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
7. การคัดเลือกใช้หลักความรู้ความสามารถ	
8. กระบวนการในการคัดเลือกมีความโปร่งใส	
9. ผลการคัดเลือกได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน	
10. ระเบียบที่ใช้ในการคัดเลือกมีความชัดเจน	
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	
11. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	
12. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีความเพียงพอ	
13. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน	
14. มหาวิทยาลัยมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรม	
15. บุคลากรมีความเต็มใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม	
16. โปรแกรมในการฝึกอบรมตรงตามความต้องการของบุคลากร	
17. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้นั้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	
18. มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม	
ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	
19. บุคลากรทุกคนได้รับการจูงใจอย่างเท่าเทียมกัน	
20. รูปแบบการจูงใจของมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงเสมอ	
21. การจูงใจทำให้บุคลากรผลการปฏิบัติงานดีขึ้น	
22. รูปแบบการจูงใจที่ใช้มีความหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการ	
23. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
24. ระเบียบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	
25. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม	
26. ผลการประเมินมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
27. มหาวิทยาลัยมีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	
28. มหาวิทยาลัยมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	
29. ระเบียบด้านวินัยและการลงโทษมีความเหมาะสม	
ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	
30. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการ กั่นแกล้ง	
31. การดำเนินการทางวินัยมีความรวดเร็ว	
32. การลงโทษในแต่ละครั้งมีระดับความรุนแรงเหมาะสมกับการ กระทำผิด	
33. การกำหนดค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความรู้ของบุคลากร	
34. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรมีความ ชัดเจน	
35. การกำหนดค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	
36. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการพิจารณาอนุมัติและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร	
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ทิพวัลย์ อูระจีน. (2559).
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ความสัมพันธ์ระหว่าง
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และงานที่ท่าน รับผิดชอบ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ ทำงานลักษณะใกล้เคียงกันในมหาวิทยาลัย	กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะ เศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	ของพนักงานบริษัทเสริม สุข จำกัด (มหาชน) ใน เขตภาคเหนือ. พิษณุโลก : วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
4. การได้รับเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนทำ ให้ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	มหาบัณฑิต สาขาการ จัดการประยุกต์
5. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
6. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดเตรียมไว้ อย่างเต็มที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ	
7. ในบริเวณมหาวิทยาลัยของท่าน สะอาดมีแสงสว่างที่เพียงพออากาศ ถ่ายเทสะดวก เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	
8. มหาวิทยาลัยของท่านได้จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานอย่างเพียงพอ	
9. ในมหาวิทยาลัยของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่าง เพียงพอ	
10. มหาวิทยาลัยของท่านมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้กับบุคลากร	
11. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละครั้ง	
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของ บุคคล	
12. มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาการทำงาน	
13. ท่านได้นำความรู้ที่ได้มาจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน	
14. มหาวิทยาลัยของท่านมีแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารให้ค้นหา ความรู้เพิ่มเติมอย่างสะดวก	
15. ในหน่วยงานมีการประชุมด้านวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ เสมอ	
16. ท่านมีอิสระในการควบคุมการทำงานและพัฒนางานด้วยตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	
17. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงาน อย่างเต็มที่	
18. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญกับมหาวิทยาลัย	
19. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก้าวหน้ามากขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	
20. การโยกย้ายงานและตำแหน่งหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่าง ยุติธรรมตามความสามารถของแต่ละบุคคล	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
21. ท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยให้ความมั่นคงระยะยาวในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	
22. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	
23. มหาวิทยาลัยของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	
24. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับหัวหน้า งานหรือเพื่อนร่วมงานได้	
ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	
25. ทุกคนให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น	
26. มหาวิทยาลัยเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นความลับอย่าง เหมาะสม	
27. ท่านมีสิทธิในการป้องกันข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของท่านอื่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	
28. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	
29. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	
30. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	
31. ท่านมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	
32. ท่านมีความสุขเมื่อมาทำงานในแต่ละวัน	
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	
33. มหาวิทยาลัยของท่านมีกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับชุมชน ต่าง ๆ	
34. มหาวิทยาลัยของท่านมีภารกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	
35. มหาวิทยาลัยของท่านเน้นการให้บริการที่ยึดความพึงพอใจของ นักศึกษาเป็นหลัก	
36. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
<p>ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทุ่มเทให้กับการทำงาน 2. การกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในด้านบวกเสมอ 3. อยากทำงานกับมหาวิทยาลัยนาน ๆ 4. ภูมิใจว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อมหาวิทยาลัย <p>ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. มองว่ามหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุด 6. มองว่ามหาวิทยาลัยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี <p>ด้านความผูกพันเชิงหน้าที่</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. เชื่อมั่นในเป้าหมายอุดมการณ์และค่านิยมในการทำงาน 8. มองว่ามหาวิทยาลัยมีบุญคุณที่ต้องตอบแทน 	<p>เสาวคนธ์ แสนธรรมพล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา</p>
<p>ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร</p> <p>ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านอาสาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานใหม่ด้วยความเต็มใจถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน 2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฟังพาทอาศัยกันและกันปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนที่จะลงมือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับงาน <p>ด้านความสำนึกในหน้าที่</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย 4. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด 5. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัว หรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน 	<p>ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : รายงานวิจัยวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.</p>

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
ด้านความอดทนอดกลั้น	
6. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม	
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	
7. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันที เมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	
8. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิด และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	
9. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน เพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	
ด้านการให้ความร่วมมือ	
10. ท่านเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสม สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และขอข้อมูลจากวิทยาลัยบัณฑิตด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เรียนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 321 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามไปยังมหาวิทยาลัย เพื่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืน เพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1

สูตรร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{n}{N} \times 100$$

โดยที่ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม
 N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมาย

สูตรค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

โดยที่ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 N แทน จำนวนคนทั้งหมด
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

สูตรค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N - 1}}$$

โดยที่ S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum (x - \bar{x})$ = ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนของคะแนนแต่ละตัวจากค่าเฉลี่ย
 N = แทนจำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 T-test (Independent Sample Test) กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และประเภทบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.2 F-test หรือ (One – way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้วิเคราะห์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ