

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวง การเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ในการ จัดทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารและแนวความคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือการวิจัย
- 3.5 การรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทางสถิติ

3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการ วิจัยเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม พ.ศ. 2561 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการ วิจัย สามารถทำให้การวิจัยครอบคลุมประเด็นที่จะทำการศึกษา และตรวจสอบแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ แล้วทดลองใช้กับประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา เพื่อทดสอบหา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรหน่วยงานสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีหน่วยงานย่อย 21 แห่ง ซึ่งแบ่งประเภทของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูล ณ วันที่ 5 เมษายน 2561)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1. สำนักงานเลขานุการกรม	10
2. กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	4
3. สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	21
4. ศูนย์สารสนเทศการเกษตร	101
5. ศูนย์ประเมินผล	128
6. กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	35
7. ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร	123
8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	156
9. กลุ่มตรวจสอบภายใน	143
10. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 1	31
11. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 2	28
12. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 3	31
13. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 4	32
14. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 5	37
15. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 6	35
16. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 7	34
17. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 8	38
18. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 9	35
19. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 10	29
20. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 11	28
21. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 12	29
รวม	1,108

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามลำดับสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน และได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำนวน 294 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 1,108 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified quota sampling)

Yamane (1967) ได้เสนอสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่ม โดยสมมุติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.05 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (allowable error)

ถ้ากำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะใช้ค่า 0.05 แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{1,108}{1 + 1,108(0.05)^2} \\ &= \frac{1,108}{3.77} \\ &= 293.89 \\ &\sim 294 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานเลขานุการกรม	10	3
2. กองนโยบายและแผนพัฒนาการเกษตร	4	1
3. สำนักวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร	21	6
4. ศูนย์สารสนเทศการเกษตร	101	27
5. ศูนย์ประเมินผล	128	34
6. กองเศรษฐกิจการเกษตรระหว่างประเทศ	35	9
7. ศูนย์ปฏิบัติการเศรษฐกิจการเกษตร	123	33
8. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	156	41
9. กลุ่มตรวจสอบภายใน	143	38
10. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 1	31	8
11. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 2	28	7

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
12.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 3	31	8
13.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 4	32	9
14.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 5	37	10
15.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 6	35	9
16.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 7	34	9
17.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 8	38	10
18.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 9	35	9
19.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 10	29	8
20.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 11	28	7
21.สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรเขต 12	29	8
รวม	1,108	294

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ตามลำดับดังนี้

- ศึกษาจากตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ แนวคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า
- กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์ และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนตำรา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทน ความก้าวหน้า มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อม และความผูกพัน
- นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบ และแก้ไข

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) 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 0.929 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบัทซ์ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ค่าตอบแทน	20	0.941
ความก้าวหน้าในการทำงาน	6	0.873
มนุษย์สัมพันธ์	20	0.974
สภาพแวดล้อมในองค์กร	17	0.932
ความผูกพันต่อองค์กร	10	0.942
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	10	0.915
รวม	87	0.929

8. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ความก้าวหน้า มนุษย์สัมพันธ์ สภาพแวดล้อม ความผูกพัน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ประเภทของบุคลากร รายได้ อายุงาน สถานภาพ วุฒิการศึกษา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินของบุคลากร จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงทัศนคติ 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1 - 4)
- ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม จำนวน 16 ข้อ (ข้อ 5 - 20)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงทัศนคติ 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 6)
- ความก้าวหน้าในเงินเดือน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 4,5,)

- ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1,2,3)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากร จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงทัศนคติ 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- มนุษยสัมพันธ์ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 1 - 8)
- มนุษยสัมพันธ์ด้านการตัดสินใจ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 12,14,20)
- มนุษยสัมพันธ์ด้านการจูงใจ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9,10,11,13)
- มนุษยสัมพันธ์ด้านบรรยากาศองค์การ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 15 - 19)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การของบุคลากร จำนวน 17 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงทัศนคติ 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- สภาพแวดล้อมด้านงาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1 - 6)
- สภาพแวดล้อมด้านบุคคล จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 7 - 9)
- สภาพแวดล้อมด้านสังคม จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 10 - 15)
- สภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 16 - 17)

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงทัศนคติ 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1,4,7,10)
- ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 2,5,8)
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3,6,9)

ส่วนที่ 7 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีช่วงแสดงทัศนคติ 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1,6)
- ความสำนึกในหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5,10)
- ความอดทนอดกลั้น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3,8)
- การคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2,7)
- การให้ความร่วมมือ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4,9)

ส่วนที่ 8 เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันต่อ องค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน

ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ทั้งนี้ข้อคำถาม ทั้งหมดเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็น ข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จึงได้แบ่งระดับ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีเกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Class Interval) (วิจิต อุอิน, 2550) ดังนี้

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

ระดับชั้น	แสดงความคิดเห็น
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 3.4 แสดงข้อความและแหล่งอ้างอิงของแบบสอบถาม

ข้อความ	อ้างอิงจาก
<p>ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคำตอบแทนในรูปของตัวเงิน</p> <p>1. ค่าจ้างและคำตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยงเป็นต้น ที่ท่านได้รับจาก สำนัก/ศูนย์เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบของท่าน</p> <p>2. ค่าจ้างและคำตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยงเป็นต้น ที่ท่านได้รับจาก สำนัก/ศูนย์เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของท่าน</p> <p>3. ท่านได้รับค่าจ้างและคำตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยงเป็นต้น ที่ท่านได้รับจาก สำนัก/ศูนย์ เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการทำงานเหมือน ๆ กัน</p> <p>4. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าจ้างและคำตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าชำนาญเฉพาะอย่าง และค่าเบี่ยงเป็นต้น ที่รับอยู่ในปัจจุบัน</p> <p>5. สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลนอกเหนือจากประกันสังคม เช่น ประกันสุขภาพกลุ่ม เป็นต้น เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน</p> <p>6. สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทำให้ท่านเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>7. สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือการศึกษานูตรเพียงพอต่อการดูแลบุตรของท่าน</p> <p>8. สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตรของท่าน เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษานูตรของท่าน</p> <p>9. ท่านรู้สึกพอใจในค่าจ้าง เช่น ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี เป็นต้น</p> <p>10. ท่านคิดว่า สำนัก/ศูนย์ มีนโยบายการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสม</p> <p>11. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทำให้รู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>12. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่น่าสนใจ</p>	<p>ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). ผลกระทบของคำตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. กรุงเทพฯ : รายงานวิจัย วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.</p>

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อความ	อ้างอิงจาก
13. ท่านได้รับอิสระในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ	
14. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น	
และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	
16. การยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ท่านอยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่	
17. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปใช้งานอยู่เสมอ	
18. ท่านมีส่วนแสดงความคิดเห็นต่องานและกิจกรรมของสำนัก/ศูนย์	
19. สภาพแวดล้อมของสำนัก/ศูนย์ โดยทั่วไปทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	
20. ท่านมีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงาน มีความเหมาะสมกับลักษณะของสำนัก/ศูนย์	
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความก้าวหน้าในการทำงาน	สุนทรีย์ สำเภาทอง. (2554).
1. ท่านมีโอกาสได้รับการส่งไปฝึกอบรมด้านต่าง ๆ	ความสัมพันธ์ระหว่าง
2. สำนัก/ศูนย์ ของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ	ความพึงพอใจในระบบ
3. ท่านได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับทุนสนับสนุนการทำวิจัย	บริหารงานกับการรับรู้
4. ในรอบปีที่ผ่านมามี ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่ท่านตั้งใจ	ความก้าวหน้าในการ
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	ทำงานของพนักงาน
6. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการของ

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ : รายงานวิจัยวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์	ณัฐริการ์ แก่นดีสัง. (2556).
1. สมาชิกในองค์การช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ในการทำงานแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนรู้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน	และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. มีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกันอย่างฉันทมิตร	มัธยมศึกษา เขต5.
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาวิธีการทำงาน และเทคนิคต่าง ๆ ที่จะนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงาน	กรุงเทพฯ : การบริหารการศึกษา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช
5. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน ในหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ	ภัฏเทพสตรี.
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหา ข้อบกพร่อง เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
7. การกำหนด และการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และความถนัด	
8. ให้ความสนใจ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว	
9. ยกย่อง ให้เกียรติ และชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยส่วนตัว และในที่ประชุม	

10. สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ
ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
11. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องที่กระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา	
12. การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของ สำนัก/ศูนย์ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง หรือของผู้ได้บังคับ บัญชา	
13. ยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติแก่ผู้ได้บังคับบัญชาจากการทำความดี ในโอกาสอันสมควร	
14. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเกิดปัญหาข้อขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ด้วยดี	
15. มีกระบวนการทางเลือกที่เหมาะสม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของสำนัก/ศูนย์	
16. สร้างจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักถึงการทำงานต้องแสวงหา ความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	
17. มีการสื่อสารสองทางท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย ได้สื่อสารทั้งความคิด และความรู้สึก	
18. มีการกำกับกำกับการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็น ระบบ	
19. รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นข้อมูล ก่อนการตัดสินใจ	
20. ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในองค์กร	จตุภรณ์ จตุชัย. (2548).
1. ท่านได้รับคู่มืออธิบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	ความคิดเห็นต่อ
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสม	สภาพแวดล้อมในการ
3. มีระบบการสื่อสารให้พนักงานรับทราบนโยบาย และแผนงาน อย่างชัดเจน	ปฏิบัติงานลูกจ้างธนาคาร
4. บรรยากาศที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	ออมสิน สำนักงานใหญ่.
5. เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้	กรุงเทพฯ : บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต การจัดการ

6.อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานทันสมัย	ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏ
7.ท่านสามารถขอความร่วมมือได้จากเพื่อนร่วมงาน	พระนคร.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
8.เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	กรุงเทพฯ : รายงานวิจัย วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาค้าน
9.ผู้บังคับบัญชาจัดสรรเวลาบางส่วน เพื่อสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ มหาวิทยาลัย
10.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	เทคโนโลยีพระจอมเกล้า
11.ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของสำนัก/ศูนย์	พระนครเหนือ.
12.สำนัก/ศูนย์ ให้การสนับสนุนท่านที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	
13.สำนัก/ศูนย์ ของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	
14.สำนัก/ศูนย์ ของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้	
15.ท่านมี โอกาสที่จะ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของท่าน	
16.ท่านพอใจในหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	
17.ท่านพอใจสวัสดิการที่สำนัก/ศูนย์ กำหนด	
ส่วนที่ 6 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร	ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ.
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในสำนัก/ศูนย์ แห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงานของท่าน	(2559). ผลกระทบของวิธีปฏิบัติทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่ม
2.ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของสำนัก/ศูนย์ คือปัญหาของท่าน	
3.ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนัก/ศูนย์	
4.ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในสำนัก/ศูนย์ แห่งนี้ พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อสำนัก/ศูนย์	
5.ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวัน เปรียบเสมือนสำนัก/ศูนย์ เป็นบ้านหลังที่สองของท่าน	อุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ
6.สำนัก/ศูนย์ แห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน	โทรคมนาคม. กรุงเทพฯ : รายงานวิจัย วิทยาลัย

7. ถึงแม้ว่ามีสำนัก/ศูนย์ อื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่สำนัก/ศูนย์ แห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากสำนัก/ศูนย์	บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
---	--

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	อ้างอิงจาก
8. ท่านพยายามทำงานให้สำนัก/ศูนย์ อย่างเต็มที่ โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	
9. ท่านมีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับสำนัก/ศูนย์	
10. ท่านไม่คิดจะลาออกสำนัก/ศูนย์ เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อคนในสำนัก/ศูนย์	
ส่วนที่ 7 แบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ.
1. ท่านอาสาที่จะช่วยพนักงานใหม่ด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	(2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
2. ท่านมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน	ประสิทธิภาพในการ
3. ท่านมีความอดทน อดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม	ปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม.
4. ท่านเป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในสำนัก/ศูนย์	กรุงเทพฯ : รายงานวิจัย
5. ท่านปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของสำนัก/ศูนย์อย่างเคร่งครัด	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้าน
6. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือบุคคลอื่นทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น	การจัดการ มหาวิทยาลัยศรี
7. ท่านเต็มใจที่จะช่วยคิดและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตามมาในการทำงาน	ปทุม.
8. ท่านรู้จักการรอคอยอย่างผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬาต่อข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน เพื่อไม่ทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระที่มากเกินไป	
9. ท่านเป็นผู้ที่ให้ ความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญ และแสดงความคิดเห็นในเวลา รูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสำนัก/ศูนย์	
10. ท่านไม่ใช้เวลาในการทำงานไปทำเรื่องส่วนตัว หรือสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงาน	

3.5 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และขอข้อมูลจากวิทยาลัยบัณฑิตด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม เรียนผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 294 คน
2. ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงาน เพื่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และตรวจสอบแบบสอบถามที่รับคืน เพื่อความถูกต้องของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลทั้งหมดไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดตามสูตร ดังนี้

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

โดยที่ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดตามสูตร ดังนี้

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

โดยที่ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

N แทน จำนวนคนทั้งหมด

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

โดยที่ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 T-test (Independent Sample Test) กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.2 F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประเภทบุคลากร รายได้ आयुงาน สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.3 Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ค่าตอบแทนกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.4 Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ความก้าวหน้าในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.5 Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.6 Multiple Regression ใช้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.7 Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ