

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวนทั้งหมด 5,418 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2549, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศิริราช) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 373 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 10% เพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม ดังนั้นรวมแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมดเป็น 410 ฉบับ จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับขั้นตามอัตราส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ตามตารางที่ 3.1

จากนั้นสุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำบัญชีรายชื่อของประชากรตามตำแหน่งของบุคลากรระดับปฏิบัติการ
2. สุ่มเลือกตัวอย่างประชากรในแต่ละตามตำแหน่งของบุคลากรระดับปฏิบัติการให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พยาบาล	2703	204
ผู้ช่วยพยาบาล	1916	145
เจ้าหน้าที่ธุรการ	167	13
คนงาน	632	48
รวม	5418	410

และแยกเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานจำนวน 137คน เพื่อสำหรับประเมินผล
การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (the perception of organizational culture) ประกอบด้วย 8 มิติ
ได้แก่

- 1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
- 1.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
- 1.3 ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)
- 1.4 ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
- 1.5 ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)
- 1.6 ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)
- 1.7 การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long Term Orientation)
- 1.8 การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short Term Orientation)

2. การรับรู้สัจยของการเรียนรู้อู่องค์การแห่งการเรียนรู้อู (the perception of the disciplines of learning organization) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2.1. ความเป็นเลิศแห่งตน (Personal Mastery)

2.2 แบบแผนความคิด (Mental Models)

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

2.4 การเรียนรู้อูร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

2.5 ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perception of the Organizational justice) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

3.1 การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice)

3.2 การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการใน (Procedural Justice)

3.3 การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interactional Justice)

3.4 การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (Systemic Justice)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากการรวบรวมเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถามขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานรวมจำนวน 5 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความ

1.2 แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการรวบรวมเอกสาร ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างข้อคำถามขึ้น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของฮอฟสเต็ด (Hofstede, 2005, pp.207 – 238) ซึ่งแบ่งเป็น 8 มิติ โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 33 ข้อ ซึ่งมีข้อคำถามในแต่ละด้านดังนี้

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	จำนวนข้อ คำถาม
1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ข้อที่ 1 - 6	6
2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ข้อที่ 7 - 13	7
3. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) ข้อที่ 14 – 16	3
4. ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism) ข้อที่ 17 - 20	4
5. ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity) ข้อที่ 21 – 23	3
6. ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity) ข้อที่ 24 – 27	4
7. การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long Term Orientation) ข้อที่ 28 - 30	3
8. การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short Term Orientation) ข้อที่ 31 - 33	3

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ในการพิจารณาระดับของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
0.50 – 1.49	ระดับต่ำที่สุด
1.50 – 2.49	ระดับต่ำ
2.50 – 3.49	ระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	ระดับสูง
4.50 – 5.00	ระดับสูงที่สุด

ดังนั้นสามารถสรุประดับของการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การต่ำที่สุด

1.3 แบบสอบถามการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการรวบรวมเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างข้อคำถามขึ้น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ เซนกี (Senge, 1990) รวมทั้งนำแบบสอบถามของอักษราภักดิ์ หลักทอง (2548) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ ซึ่งมีข้อคำถามในแต่ละด้านดังนี้

การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้	จำนวนข้อ คำถาม
1. ความเป็นเลิศแห่งตน (Personal Mastery) ข้อที่ 1 - 4	4
2. แบบแผนความคิด (Mental Models) ข้อที่ 5 - 9	5
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ข้อที่ 10 - 14	5
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ข้อที่ 15 - 19	5
5. ความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ข้อที่ 20 - 25	6

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในการพิจารณาระดับของการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้สูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้สูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 คะแนน หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำที่สุด

1.4 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ ลีเวนทัล (Leventhal, 1980) และแบบสอบถามของ ภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543) และ เปรมจิตต์ คล้ายเพชร (2548) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความยุติธรรมในองค์กร 4 ด้าน โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 19 ข้อ ซึ่งมีข้อคำถามในแต่ละด้านดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	จำนวนข้อ คำถาม
1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านรางวัลและผลตอบแทน ข้อที่ 1 - 6	6
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ข้อที่ 7 - 10	4
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ข้อที่ 11 – 15	5
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ ข้อที่ 16 – 19	4

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน โดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ในการพิจารณาระดับของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้ (Best, 1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่ำที่สุด

2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคมาตรวัด (Rating Scale) และแบ่งหัวข้อในการประเมิน ทั้งหมด 15 ข้อ ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน การปฏิบัติตามคำสั่ง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร การประสานงานและการให้ความร่วมมือ การวางแผนและการจัดระบบงานมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินและให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เยี่ยม	5
ดีมาก	4
ดี	3
พอใช้	2
ควรปรับปรุง	1

การแปลผลจากคะแนนแบบสอบถามในส่วนนี้ ทำได้โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละด้านเข้าด้วยกัน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน โดยจะแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ดังนี้ (Best,1977, p.160)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานดี

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานพอใช้

ค่าเฉลี่ย 0.50 – 1.49 คะแนน หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานควรปรับปรุง

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ศึกษาทฤษฎี นิยาม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ รวมทั้งแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามเพื่อวัดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และผลการปฏิบัติงาน

2. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมความคิด หรือความเชื่อของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมใน

องค์การ และผลการปฏิบัติงานได้ข้อคำถาม 33, 25, 19 และ 15 ข้อ ตามลำดับ จากนั้นจัดแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่นำไปทดสอบหาคุณภาพ

3. ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยนำมาหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานจริง จำนวน 15 คน เป็นผู้พิจารณาข้อความ โดยประเมินว่าข้อคำถามในแต่ละข้อคำถามในแต่ละข้อสามารถใช้วัดในเรื่องของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และผลการปฏิบัติงานหรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้มาหาคะแนน โดยถ้าตอบว่าเกี่ยวข้อง ให้คะแนนเท่ากับ 1 แต่ถ้าตอบว่าไม่เกี่ยวข้อง ให้คะแนนเท่ากับ 0 แล้วนำผลที่ได้จากการตรวจให้คะแนนในแต่ละข้อมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio ; CVR) ตามสูตรของ ลอร์ชี (Lawshe, 1975, pp. 563 – 575) แล้วนำค่าที่ได้จากการคำนวณไปเทียบกับตารางค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.49 จึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจะตัดข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ทิ้งไป พบว่า

แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และถูกตัดออก ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ข้อ 5

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พบว่า มีข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 และถูกตัดออก ได้แก่ ด้านระบบ (System Justice) ข้อ 17

4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านมาคัดเลือกจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว มาปรับให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบก่อนใช้จริง

4. นำแบบสอบถามทั้งหมดในข้อ 4 ไปทดสอบจริง (Pretest) กับบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 50 คน

6. นำผลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนและมีความสมบูรณ์จากการทดสอบมาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยการหาอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยค่าที (T-test) โดยนำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด แล้ววิเคราะห์ระหว่างกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงสุด และรองลงมา 27% (กลุ่มสูง) และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำสุดและรองลงมา 27% (กลุ่มต่ำ) แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป โดยถือว่ามีความจำแนกสูง ส่วนข้อที่มี

ค่า t ต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง พบว่า แบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับไม่มีข้อใดที่ค่า t ต่ำกว่า 1.75

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาพิจารณาค่า Corrected Item Total Correlation ของข้อคำถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) และตัดข้อคำถามที่มีค่า Corrected Item Total Correlation ต่ำกว่า .2 ทิ้งไป พบว่าแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับไม่มีข้อใดที่ค่า ค่า Corrected Item Total Correlation ต่ำกว่า .2

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient)

และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 4 แบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา
1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	32	.782
2. การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	25	.864
3. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	18	.802
4. ผลการปฏิบัติงาน	15	.946

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือราชการจากคณะศิลปศาสตร์เพื่อขอความอนุเคราะห์จากคณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัย พร้อมกับ การทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของโรงพยาบาลศิริราช เมื่อคณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของโรงพยาบาล ศิริราชอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพแล้วพร้อมของ

เอกสารไปให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เพื่อแจกแบบสอบถามไปตามแผนงานต่างๆ พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 กลุ่ม คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ที่มีตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจะต้องนำข้อมูลที่ได้จากหัวหน้างานมาเปรียบเทียบกับข้อมูลของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้วิจัยได้มีการจับคู่ (match) ของแบบสอบถามโดยการใส่รหัส เป็นหมายเลข ระหว่างแบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน และแบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ให้ตรงกัน โดยชี้แจงให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน ถึงวิธีการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการซึ่งอาจจะเป็น พยาบาล หรือผู้ช่วยพยาบาล หรือเจ้าหน้าที่ธุรการ หรือคนงาน ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานทำแบบสอบถาม แล้วให้หอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานทำแบบสอบถาม ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตรงกับผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นๆ เพื่อที่จะสามารถวัดถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 กลุ่ม คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับผลการปฏิบัติงานได้

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน ประกอบด้วย

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ

ชุดที่ 2 สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการคือ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่

ธุรการ และคนงาน

ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน

25 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ จำนวน 18 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในการวิเคราะห์

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Window) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำวิเคราะห์ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation)

ส่วนที่ 3 สร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.3
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน	Pearson' s Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน	Pearson' s Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน	Pearson' s Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	Pearson' s Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้	Pearson' s Product Moment Correlation