บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

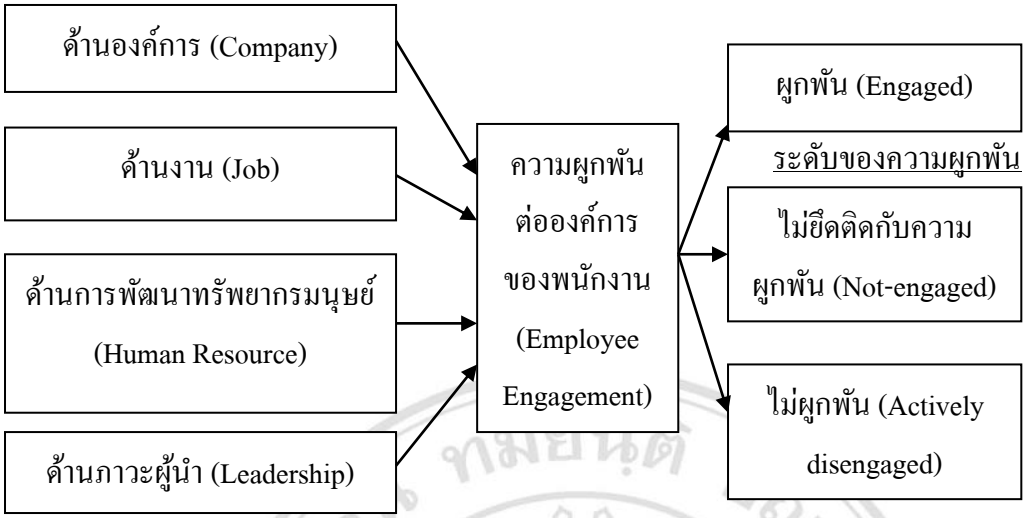
ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด อำเภอ สารภี จังหวัด เชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาซึ่งมีขอบเขตและวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด อำเภอ สารภี จังหวัด เชียงใหม่ โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา สรุปเป็นปัจจัยในการศึกษารวม 4 กลุ่มปัจจัย จากกรอบแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ดังต่อไปนี้ (1) ด้านองค์การ (Company) (2) ด้านงาน (Job) (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ (4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การจากภาพรวมต่อความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 1 แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด อำเภอ สารภี จังหวัด เชียงใหม่ โดยมีพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้นจำนวน 190 คน

3.2 วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการสอบถามพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด อำเภอ สารภี จังหวัด เชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 190 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจาก เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่” โดยการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวัดสเกลทัศนคติ หรือ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Likert Scale ซึ่งคำถามที่ใช้อ้างอิงจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ให้สอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตการวิจัยที่กำหนด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหาคือ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อายุการทำงาน
5. อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานบริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ (5) เห็นด้วยมากที่สุด (4) เห็นด้วยมาก (3) เฉย ๆ (2) เห็นด้วยน้อย และ (1) เห็นด้วยน้อยมาก

โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

1. ด้านองค์การ	จำนวน 8 ข้อ
2. ด้านงาน	จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 11 ข้อ
4. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อบริษัทในภาพรวม	จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ (TAFL) โดยเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 190 ราย
2. ได้รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทั้งหมดจำนวน 190 ราย มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะเป็นการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 190 ฉบับ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 1
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบลงรหัส (Coding Sheet) ของโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สเกลของลิเคอร์ท (Likert Scale) มีโครงสร้างแบบสอบถามจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ระดับคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ระดับคะแนนเท่ากับ	4
เฉย ๆ	ระดับคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ระดับคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยมาก	ระดับคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษากำหนดช่วงตามความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้นตามสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างข้องข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

การวิเคราะห์คะแนนที่ได้ จะแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง แต่ละช่วงมีความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการศึกษา
4.21-5.00	ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.31-3.40	ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1.81-2.60	ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์การจากคำถามด้านความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในภาพรวม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

การพิจารณาระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์การที่ได้นำมาแปลความหมายเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตราภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (รัตนา ศิริพานิช, 2535)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดการแลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันของพนักงาน
3.68-5.00	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.34-3.67	พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ (Not-engaged) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปลางกลาง
1.00-1.33	พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

3.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 190 ชุด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์การและเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์การ
3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันภาพรวมต่อองค์การ

3.7 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานและรวบรวมข้อมูล

1. บริษัทไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.8 ระยะเวลาในการศึกษา

มกราคม 2557 ถึง พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved