

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์และการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่มีพนักงานฝ่ายผลิตโดยประมาณ 3,300 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2551) ประกอบด้วยพนักงานรายวัน 2,805 คน พนักงานรายเดือน 495 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 370 ฉบับ ซึ่งผู้ศึกษานำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

การเก็บข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 - เดือนมกราคม พ.ศ. 2552 จำนวน 370 ฉบับ ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.30 และได้นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบข้อมูล ความถูกต้องสมบูรณ์ การตอบครบถ้วน สามารถแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ออกมาได้ จำนวน 358 ฉบับ ฉะนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จึงมีจำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 96.76

สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 358 คน เมื่อพิจารณาจากตารางของยามานะ (1970, อ้างถึงใน เสรี เรื่องพุทธ และคณะ, 2548) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่กำหนดให้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนอย่างน้อย 357 คน จากจำนวนประชากร 3,300 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 358 คน จึงเป็นขนาดที่เหมาะสม

ตัวแปรที่ศึกษา

สมมติฐานที่ 1 :

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตัวแปร ประกอบด้วย คะแนนภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คะแนนลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา คะแนนลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน คะแนนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น และคะแนนการให้โอกาสบุคคลอื่น และคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ คะแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ คะแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และคะแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานที่ 2 :

ความรู้ในงานที่ทำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตัวแปร ประกอบด้วย คะแนนความรู้ในงานที่ทำ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ คะแนนความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง และคะแนนความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการ ทักษะต่างๆ และคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ คะแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ คะแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และคะแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานที่ 3 :

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตัวแปร ประกอบด้วย คะแนนบรรยากาศองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ คะแนนโครงสร้างขององค์การ คะแนนความรับผิดชอบในงานของบุคคล คะแนนความอบอุ่น คะแนนการสนับสนุน คะแนนการให้รางวัลและการลงโทษ คะแนนความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง คะแนนมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง คะแนนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และคะแนนความเสี่ยงและความท้าทาย และคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ คะแนน

ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ คະแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และคະแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานที่ 4 :

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์การ มีผลร่วมกันสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ประกอบด้วย

คະแนนภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คະแนนลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา คະแนนลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน คະแนนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น และคະแนนการให้โอกาสบุคคลอื่น

คະแนนความรู้ในงานที่ทำ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ คະแนนความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง และคະแนนความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ

คະแนนบรรยากาศองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 9 ด้าน ได้แก่ คະแนนโครงสร้างขององค์การ คະแนนความรับผิดชอบในงานของบุคคล คະแนนความอบอุ่น คະแนนการสนับสนุน คະแนนการให้รางวัลและการลงโทษ คະแนนความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง คະแนนมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง คະแนนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และคະแนนความเสี่ยงและความท้าทาย

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ คະแนนความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ คະแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ คະแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และคະแนนความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่

สมมติฐานที่ 5 :

มีความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การมากกับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยในปัจจุบันลักษณะทางประชากร

ตัวแปร ประกอบด้วยปัจจัยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน และกลุ่มพนักงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผูกพันต่อองค์การมาก และกลุ่มที่ผูกพันต่อองค์การน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 5 ชนิด คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพงาน ประเภทการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

2. แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ผู้ศึกษาดัดแปลงจากแบบวัดที่ใช้กรอบความคิดการวัดภาวะผู้นำของ วันชัย ธรรมจักร และคณะ (2542) ซึ่งได้นำเทคนิคการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique, CIT) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบวัดทั้งหมดเท่ากับ 0.96 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 28, 30, 31, 32, 34 และ 36 มีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ทักษะการสั่งงาน การให้เกียรติ ความสนใจผู้อื่น ความยุติธรรม การมีเหตุผล และความใจกว้าง

ด้านที่ 2 ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 5, 8, 9, 14, 18, 20, 22, 25 และ 37 มีเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะในการบริหารจัดการตลอดจนวิธีการดูแลปกครองของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การตั้งใจทำงาน การสอนงาน การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 24, 26, 33 และ 35 มีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับฟังผู้อื่น การเอาใจใส่ดูแล และความมีน้ำใจ

ด้านที่ 4 การให้ออกาสบุคคลอื่น จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 27 และ 29 มีเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริม และการให้ความไว้วางใจ

รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 37 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก จำนวน 17 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 2, 3, 4, 8, 9, 14, 18, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 33 และ 35 ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบจำนวน 20 ข้อ ได้แก่ข้อ 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 28, 30, 31, 32, 34, 36 และ 37

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่าของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความแต่ละข้อที่แสดงถึงภาวะผู้นำของหัวหน้างาน 5 ระดับ ดังนี้

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	มีลักษณะหรือพฤติกรรมเหล่านั้น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อความที่มีความหมายทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความที่มีความหมายทางลบ	1	2	3	4	5

ในการแปลความหมายผลคะแนนที่ได้ ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 37 - 185 คะแนน พนักงานที่ให้คะแนนสูงแสดงว่า หัวหน้างานมีภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน คือ ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น และการให้โอกาสบุคคลอื่น ในระดับที่ดีกว่าหัวหน้างานที่พนักงานให้คะแนนต่ำกว่า

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนจำนวน 33 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นสูง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

3. แบบสอบถามความรู้ในงานที่ทำ สร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองจากกรอบความคิดของ Anderson (1980, อ้างถึงใน Matsuo and Kusumi, 2000) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 4, 5, 7 และ 8 มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเป็นจริงเกี่ยวกับงานที่ทำ

ด้านที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 6, 9 และ 10 มีเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ ในงานที่ทำ

รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวกทั้งหมด และ แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่าของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความแต่ละข้อที่แสดงถึงความรู้ในงานที่ทำของพนักงาน 5 ระดับ ดังนี้

ความรู้ในงานที่ทำ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อความที่มีความหมายทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความที่มีความหมายทางลบ	1	2	3	4	5

ในการแปลความหมายผลคะแนนที่ได้ อยู่ในช่วงระหว่าง 10 – 50 คะแนน โดยพนักงานที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีความรู้ในงานที่ทำ ทั้ง 2 ด้าน คือ ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง และความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ มากกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามดังกล่าว มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 33 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.82 ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นสูง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

4. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดระดับบรรยากาศองค์การของเพ็ญภัทร (2547) ซึ่งแปลจากเครื่องมือของ Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงใน เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์, 2547) โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 โครงสร้างขององค์การ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-8

ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในงานของบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-15

ด้านที่ 3 ความอบอุ่น จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16-20

ด้านที่ 4 การสนับสนุน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21-25

ด้านที่ 5 การให้รางวัลและการลงโทษ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26-31

ด้านที่ 6 ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 32-35

ด้านที่ 7 มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 36-41

ด้านที่ 8 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 42-45

ด้านที่ 9 ความเสี่ยงและความท้าทาย จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 46-50

รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก จำนวน 32 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 49 และ 50 ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบจำนวน 28 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 5, 6, 7, 13, 14, 15, 18, 19, 21, 23, 29, 30, 35, 39, 40, 44 และ 45 แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความแต่ละข้อที่แสดงถึงบรรยากาศองค์การ 5 ระดับ ดังนี้

บรรยากาศองค์การ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ข้อความที่มีความหมายทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความที่มีความหมายทางลบ	1	2	3	4	5

ในการแปลผล คะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง 50 – 250 คะแนน โดยพนักงานที่ให้คะแนนสูงแสดงว่าบรรยากาศองค์การ ทั้ง 9 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบในงานของบุคคล ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และความเสี่ยงและความท้าทาย อยู่ในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่ให้คะแนนต่ำ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 33 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.88 ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นสูง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

5. แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ผู้ศึกษาใช้การดัดแปลงแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ กาญจนา นุใจทอง (2542) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 5, 8, 9, 13, 20, 21 และ 24

ด้านที่ 2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 10, 14, 19, 22, 25 และ 28

ด้านที่ 3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 6, 7, 11, 12, 15, 18 และ 23

รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 24 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวกจำนวน 15 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 15, 19, 20, 23, 24, 25 และ 28 และ ส่วนข้อความที่มีความหมายทางลบจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ 2, 7, 8, 11, 13, 14, 18, 21 และ 22 และ แบบสอบถามนี้มีลักษณะ เป็นมาตรประมาณค่าของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับข้อความแต่ละข้อที่แสดงถึงบรรยากาศองค์การ 5 ระดับ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ข้อความที่มีความหมายทางบวก	5	4	3	2	1
ข้อความที่มีความหมายทางลบ	1	2	3	4	5

ในการแปลผล คะแนนที่อยู่ในช่วงระหว่าง 24 - 120 คะแนน โดยพนักงานที่ได้คะแนนสูง แสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านคือ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่ได้คะแนนต่ำ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามดังกล่าวมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 33 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.71 (ดังแสดงในตารางที่ 1)

สำหรับการแบ่งกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากและพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยนั้น ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 20 และ 80 ของข้อมูลที่รวบรวมได้

ดังนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก หมายถึง พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ การลงทุน และหน้าที่อยู่ในระดับสูง คือ ได้คะแนนมากกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 80 และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย หมายถึง พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ การลงทุน หน้าที่อยู่ในระดับต่ำ คือ ได้คะแนนน้อยกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 20

แบบสอบถาม 5 ส่วนข้างต้น ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 33 คน จากนั้น นำไปหาค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 ซึ่งแปลผลได้ว่ามีระดับความเชื่อมั่นสูง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงาน
ที่ทำ บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความ เชื่อมั่น
1. แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	37	0.97
1.1 ลักษณะที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	18	0.94
1.2 ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน	11	0.93
1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลอื่น	6	0.82
1.4 การให้โอกาสบุคคลอื่น	2	0.63
2. แบบสอบถามความรู้ในงานที่ทำ	10	0.82
2.1 ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงานจริง	6	0.68
2.2 ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ ทักษะต่างๆ	4	0.69
3. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	50	0.88
3.1 โครงสร้างขององค์การ	8	0.36
3.2 ความรับผิดชอบในงานของบุคคล	7	0.25
3.3 ความอบอุ่น	5	0.64
3.4 การสนับสนุน	5	0.51
3.5 การให้รางวัลและการลงโทษ	6	0.45
3.6 ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง	4	-0.02
3.7 มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	6	0.67
3.8 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม	4	0.52
3.9 ความเสี่ยงและความท้าทาย	5	0.77
4. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ	24	0.71
4.1 ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์	8	0.81
4.2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	8	0.16
4.3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	8	0.01

สถานที่ทำการศึกษา

บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัด
ลำพูน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการสร้างและดัดแปลงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.1 สร้างและดัดแปลงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรของกลุ่ม

ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ประเภทการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน

1.1.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้างานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยดัดแปลงจากแบบวัดที่ใช้กรอบความคิดการวัดภาวะผู้นำของ วันชัย ธรรมสังการ และคณะ (2542)

1.1.3 แบบสอบถามความรู้ในงานที่ทำ สร้างขึ้นเองโดยจากกรอบความคิดของ Anderson (1980, อ้างถึงใน Matsuo and Kusumi, 2000)

1.1.4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ โดยดัดแปลงแบบวัด ที่ดัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดระดับบรรยากาศองค์การของเพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์ (2547) ซึ่งแปลจากเครื่องมือของ Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงใน เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์, 2547)

1.1.5 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยดัดแปลงแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ กาญจนา นุใจทอง (2542) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Allen & Meyer (1990)

1.2 นำแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน แบบสอบถามความรู้ในงานที่ทำ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

ไปตรวจสอบคุณภาพภายในของแบบสอบถาม โดยนำไปให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะการทำงาน และโครงสร้างที่คล้ายคลึงกัน จำนวน 33 คนทำ แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดโดยหาค่าความเชื่อมั่นดังกล่าว

1.3 ตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคำถาม ตรวจสอบลำดับของคำถาม ความถูกต้องของข้อคำถาม เรียบเรียงข้อคำถามและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามขั้นสุดท้ายก่อนนำไปเก็บข้อมูลจัดทำหนังสือจากคณะกรรมการธุรกิจ ไปติดต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลภายในองค์การ

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีรายละเอียดในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือจากคณะกรรมการธุรกิจ ไปติดต่อผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เพื่อขอความอนุเคราะห์เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลภายในองค์การ เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ผู้ศึกษา นำไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกให้หัวหน้างานของแต่ละสายการผลิตในส่วนของ การผลิตของโรงงานที่ 2 และ 3 เป็นผู้รวบรวมข้อมูล

2.2 ติดตามการส่งเอกสารกลับคืน

2.3 ตรวจสอบและนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for Windows

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ได้แก่

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

คำนวณหา ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น เพื่อใช้บรรยายถึงปัจจัยลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ประเภทการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน

2. สถิติอนุมาน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง

2.1.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

2.1.2 ความรู้ในงานที่ทำ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

2.1.3 บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical regression analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ของตัวแปรภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความรู้ในงานที่ทำ และบรรยากาศองค์กร

2.3 ใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อหาความแตกต่างในความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกับพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยในปีจัยลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ประเภทการจ้างงาน ระดับตำแหน่งงาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และระดับรายได้รวมต่อเดือน

3. ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 4 ฉบับ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการหาค่าความเชื่อมั่นควรเป็นอย่างน้อย 25 หน่วย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2542) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จำนวน 33 คน ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสม