

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา โดยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในภาพรวมศึกษาในเรื่อง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน และฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ข้าราชการเลือกทำงานด้วย และศึกษาองค์ประกอบความผูกพัน (Engagement Components) หรืออีกนัยหนึ่งคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านองค์กร (Organization) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับข้าราชการได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็น

มาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และการส่งเสริมให้ข้าราชการได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือให้ข้าราชการอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และข้าราชการมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและข้าราชการ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของข้าราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สามารถทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับข้าราชการที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในที่ทำงาน มีการจัดทำกรอบมาให้กับข้าราชการตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของข้าราชการอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างข้าราชการ และมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการ

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการในแต่ละฝ่ายได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการอย่างมีเหตุผลและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

3.1.2 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานภายในฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ประกอบด้วย 5 ฝ่ายคือ ฝ่ายยุทธการ ฝ่ายการช่าง ฝ่ายสื่อสาร ฝ่ายสรรพาวุธ และฝ่ายบริการ ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากรที่ศึกษาเป็น จำนวนและร้อยละ

ประชากร	จำนวน(คน)	สัดส่วน(ร้อยละ)
1 ฝ่ายบริการ	10	7.19
2 ฝ่ายยุทธการ	30	21.58
3 ฝ่ายการช่าง	61	43.88
4 ฝ่ายสื่อสาร	16	11.51
5 ฝ่ายสรรพาวุธอิเล็กทรอนิกส์	22	15.83
รวม	139	100.00

3.1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 139 คน โดยการใช้แบบสอบถาม

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามจากข้าราชการทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม เป็นแบบสอบถามคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 เฉยๆ

ระดับความคิดเห็น 2 เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 เห็นด้วยน้อยมาก

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548:335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเฉยๆ

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของข้าราชการอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมความผูกพันจำนวน 6 คำถาม ประกอบด้วย

1) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

2) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ เป็นหลัก

3) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

4) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ ฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ

5) ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การ หรือ ต่อหน้าที่การทำงาน

6) ฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงานด้วย

จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคำถามด้านภาพรวมทั้ง 6 ข้อจะนำมาแปลความหมายถึงระดับความผูกพันของข้าราชการต่อองค์การ โดยอ้างอิงจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) โดยพิจารณาตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดและระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-5.00 หมายถึง ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ”

ระดับความคิดเห็นระดับเลข ๆ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน เปรียบเสมือน “ศิลาในองค์กร”

ระดับความคิดเห็นระดับน้อยและน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.60 หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) พวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

- 1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ให้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
- 2) ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของข้าราชการ และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร
- 3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

ฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลาการศึกษา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2552 – สิงหาคม 2552