

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษามีวิธีการดำเนินการศึกษาในเรื่องขอบเขตประชากร ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล และระยะเวลาในการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง ความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยอาศัยแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบการศึกษา ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2. ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมความผูกพันต่องาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านกับความผูกพันองค์กรในภาพรวม

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 250 ราย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2552)

แผนกประจำเขต	จำนวน	25	คน
กองบัญชีและการเงิน	จำนวน	67	คน
กองเศรษฐกิจและสารสนเทศ	จำนวน	47	คน
กองวิศวกรรมและบำรุงรักษา	จำนวน	47	คน
กองบริการลูกค้า	จำนวน	64	คน
	รวมพนักงานทั้งหมด	250	คน

ที่มา : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2552

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานจำนวน 250 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย และข้อมูลในระบบออนไลน์

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะเป็นการประมวลผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงแบบรหัส (Coding Sheet) ของโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการใช้หลักเกณฑ์ในการลงให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของลิเคอร์ท (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมากในการวัดระดับความสำคัญจะถ่วงน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 5 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 4 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 3 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 2 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยน้อย

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 1 สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษากำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้นตามสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}$$

จำนวนชั้น

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

การวิเคราะห์คะแนนที่ได้ จะแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวม จำนวน

3 คำถาม ประกอบด้วย

- 1) ท่านเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ
- 3) ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากการวัดระดับความผูกพันต่อภาพรวม จะนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากคำถามทั้ง 3 ข้อ มาแปลความหมายถึงระดับความผูกพัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันของพนักงาน
1.00 - 2.60	พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ (Actively disengaged)
2.61 - 3.40	พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged)
3.41 - 5.00	พนักงานที่มีความผูกพันต่องาน (Engaged)

โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุดและความคิดเห็นมาก จะหมายถึงพนักงานที่มีความผูกพันต่องาน (Engaged)

ระดับความคิดเห็นปานกลาง จะหมายถึงพนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged)

ระดับความคิดเห็นน้อยและความคิดเห็นน้อยที่สุด จะหมายถึงพนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ (Actively disengaged)

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ โดยจะผ่านการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลของแบบสอบถาม ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ ดังนี้

1. ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายระดับความผูกพันต่องาน และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่องาน

3. ค่าสถิติทดสอบประชากร (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้อธิบายความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านต่างๆ และทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่องานของพนักงานในภาพรวม

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2552 ถึงเดือนมีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved