

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่าง และวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้

ภาพที่ 4 แสดงถึงแนวคิดของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



จากภาพที่ 4 แสดงถึงการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน ในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Self Efficacy) ได้แก่ การทำงานของฉันอยู่ในระดับที่ดี ภายใต้อุปสรรคความสามารถของฉัน ฉันไม่เคยมีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในบริษัท ฉันมีความรู้ด้านเทคนิค ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานอย่างครบถ้วน ประสบการณ์การทำงานและความสำเร็จในการทำงานที่ผ่านมาของฉัน เพิ่มความมั่นใจให้ฉัน ในการทำงานให้กับบริษัทได้อย่างเต็มที่ ฉันรู้สึกที่ฉันมีคุณสมบัติเกินกว่าตำแหน่งที่ฉันได้รับในปัจจุบัน ฉันรู้สึกมั่นใจว่าทักษะและความสามารถของฉันเทียบเท่ากับหรือมากกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ฉันสามารถทำงานที่ทำทายมากกว่างานที่ฉันกำลังทำในปัจจุบัน หากกล่าวอย่างมืออาชีพ ฉันพึงพอใจในงานของฉันที่เป็นไปตามความคาดหวัง และฉันมั่นใจในความสามารถของฉันในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. ปัจจัยด้านการให้บริการที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ (Customer Orientation) ได้แก่ การยิ้มให้กับลูกค้าทุกคนเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน การเข้าอกเข้าใจลูกค้าเป็นเรื่องปกติสำหรับฉัน ฉันมีความสุขในการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของลูกค้าอย่างทันท่วงที ฉันรู้สึกพึงพอใจที่ทำให้ลูกค้ามีความสุข ฉันมีความสุขที่ได้ให้บริการลูกค้า ฉันพยายามช่วยให้ลูกค้าประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การบรรลุวัตถุประสงค์ของฉันคือการทำให้ลูกค้าพึงพอใจ ฉันชอบให้ลูกค้าพูดคุยเกี่ยวกับความต้องการของเขาให้ฉันฟัง ฉันชอบช่วยแก้ปัญหาให้ลูกค้า และความสนใจสูงสุดของลูกค้าอยู่ในใจฉันเสมอ

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ (Service Climate) ได้แก่ พนักงานในบริษัทของท่านมีความรู้ในงาน และมีทักษะในการทำงานและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อพนักงานทำงานและให้บริการได้อย่างยอดเยี่ยมจะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัล โดยรวมแล้วคุณภาพการบริการของบริษัทท่านอยู่ในระดับยอดเยี่ยม บริษัทมีการจัดเตรียมเครื่องมือ เทคโนโลยี และความช่วยเหลืออื่นๆ ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในการทำงานและให้บริการ ผู้บริหารแสดงความห่วงใยอย่างจริงจังในการบริการลูกค้าโดยการปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้วยตัวเอง บริษัทมีการตรวจสอบมาตรฐานการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการให้บริการเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ยังศึกษาถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) (Schaufeli et al, 2002) ได้แก่

1. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor) หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่น เปี่ยมไปด้วยพลัง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความสามารถในการปรับสภาพจิตใจให้มีความยืดหยุ่นในขณะที่ปฏิบัติงาน

2. ด้านการอุทิศตัวเองให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน (Dedication) หมายถึง การอุทิศตนและทุ่มเทในการทำงาน โดยรับรู้ถึงการงานในลักษณะ การทำงานหนัก (Work Hard), การใช้ระยะเวลาในการทำงานนาน (Work Long) และการพยายามหาความรู้ใหม่ๆ (Work Smart) เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

3. ด้านการให้เวลากับงาน (Absorption) หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้ที่เต็มไปด้วยความตั้งใจจดจ่อ และมีความสุขกับการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานและความยากของงานที่ทำ

3.1.2 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานของที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน จำนวน 21 แห่ง ดังแสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามที่ทำกรไปรษณีย์

	ที่ทำกรไปรษณีย์	จำนวน
1	ที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดแพร่	13
2	ที่ทำกรไปรษณีย์บ้านทุ่ง	3
3	ที่ทำกรไปรษณีย์เด่นชัย	8
4	ที่ทำกรไปรษณีย์สอง	5
5	ที่ทำกรไปรษณีย์สูงเม่น	9
6	ที่ทำกรไปรษณีย์ร้องกวาง	5
7	ที่ทำกรไปรษณีย์ดอง	4
8	ที่ทำกรไปรษณีย์วังจั่น	3
9	ที่ทำกรไปรษณีย์หนองม่วงไข่	3
10	ที่ทำกรไปรษณีย์จังหวัดน่าน	32
11	ที่ทำกรไปรษณีย์เวียงสา	8
12	ที่ทำกรไปรษณีย์ปัว	7

ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามที่ทำการไปรษณีย์

	ที่ทำการไปรษณีย์	จำนวน
13	ที่ทำการไปรษณีย์ทุ่งช้าง	2
14	ที่ทำการไปรษณีย์ท่าวังผา	8
15	ที่ทำการไปรษณีย์น่าน้อย	3
16	ที่ทำการไปรษณีย์เชียงกลาง	3
17	ที่ทำการไปรษณีย์แม่จริม	3
18	ที่ทำการไปรษณีย์นาหมื่น	3
19	ที่ทำการไปรษณีย์บ้านหลวง	3
20	ที่ทำการไปรษณีย์คู่งษ์	2
21	ที่ทำการไปรษณีย์บ่อเกลือ	2
	รวม	129

ที่มา: (Intranet) <http://www.prisanee.com/hrm/employee/emp.asp> (25 มกราคม 2551)

โดยพนักงานหมายถึง หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ พนักงานไปรษณีย์ พนักงานรับฝาก พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานนำจ่าย ซึ่งจะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

3.1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 129 ราย โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 20 พฤษภาคม – 31 กรกฎาคม 2551

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** รวบรวมจากการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ในที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่น ๆ และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกลุ่มความมั่นใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ ก่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นแบบสอบถามคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ ก่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกลุ่มการให้ความสำคัญต่อลูกค้า เป็นแบบสอบถามคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ ก่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกลุ่มวัฒนธรรมในการให้บริการลูกค้า เป็นแบบสอบถามคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ ก่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วยเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 7 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ก่อนข้างเห็นด้วย เฉย ๆ ไม่ค่อยเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 7	สำหรับระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 6	สำหรับระดับความเห็นเห็นด้วย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 5	สำหรับระดับความเห็นก่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 4	สำหรับระดับความเห็นเฉยๆ
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 3	สำหรับระดับความเห็นไม่ค่อยเห็นด้วย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 2	สำหรับระดับความเห็นไม่เห็นด้วย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 1	สำหรับระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่องานที่ทำ วิเคราะห์จากคำถามด้านความผูกพันของพนักงานจำนวน 17 คำถาม (Schaufeli et al,2002) ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Vigor)

1. ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน
2. ฉันรู้สึกมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน
3. เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน
4. ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน
5. ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี
6. ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม

2. การอุทิศตัวเองให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน (Dedication)

1. ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน
2. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
3. งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน
4. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ
5. ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉันเป็นอย่างมาก

3. การให้เวลากับงาน (Absorption)

1. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว
2. เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว

3. ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ
4. ฉันจดจ่ออยู่กับงานของฉัน
5. ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน
6. การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องยาก

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
ใน 3 ประเด็นดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่าง ๆ
3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 1 - 4 ซึ่งเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 7 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่ค่อยเห็นด้วย เฉยๆ ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งการวัดระดับความคิดเห็นเป็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	ไม่ค่อยเห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 4	เฉยๆ
ระดับความคิดเห็น 5	ค่อนข้างเห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 6	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ใน ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐ-ศรี, 2548:335)

โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.86 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.87 – 2.72 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.73 – 3.58 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ ไม่ค่อยเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59 – 4.44 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ เฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.45 – 5.30 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ ค่อนข้างเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.31 – 6.16 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 6.17 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในแต่ละองค์ประกอบได้ ทำการแบ่งระดับความผูกพันเป็น 5 ระดับประกอบด้วย ความผูกพันสูงมาก ความผูกพันสูง ความผูกพันปานกลาง ความผูกพันต่ำ และความผูกพันต่ำมาก อ้างอิงตาม The Utrecht WorkEngagement Scale (UWES) primary manual ของ Wilmar B. Schaufeli และ Arnold B. Bakker (2003) โดยมี เกณฑ์การแปลความหมาย คือ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตาม ค่าเฉลี่ย ซึ่งแปลความหมายได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.2 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำมาก

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.21 – 3.4 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์การด้านนั้นอยู่ในระดับต่ำ

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.6 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.61 – 5.8 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับสูง

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 5.81 – 7.0 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรด้านนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติมาทดสอบ (Linear Regression) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานทั้ง 3 ด้าน

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงาน และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความคิดเห็นต่อองค์กร

3. การแจกแจงแบบที (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ได้จากแต่ละกลุ่ม จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการพิจารณาจากค่า Alpha (α) ที่ได้จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบว่าคำถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ระหว่างด้านปัจจัยความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ปัจจัยด้านการบริการลูกค้า และปัจจัยด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยการพิจารณาจากค่า Beta (β) ที่ได้จากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. ที่ทำการไปรษณีย์จำนวน 21 แห่ง ใน 2 จังหวัดคือ ที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดแพร่ ที่ทำการไปรษณีย์บ้านทุ่ง ที่ทำการไปรษณีย์เด่นชัย ที่ทำการไปรษณีย์สอง ที่ทำการไปรษณีย์สูงเม่น ที่ทำการไปรษณีย์ร่องกวาง ที่ทำการไปรษณีย์ล่อง ที่ทำการไปรษณีย์วังจั่น ที่ทำการไปรษณีย์หนองม่วงไข่ ที่ทำการไปรษณีย์จังหวัดน่าน ที่ทำการไปรษณีย์เวียงสา ที่ทำการไปรษณีย์ปัว ที่ทำการไปรษณีย์ทุ่งช้าง ที่ทำการไปรษณีย์ท่าวังผา ที่ทำการไปรษณีย์นาน้อย ที่ทำการไปรษณีย์เชียงกลาง ที่ทำการไปรษณีย์แม่จริม ที่ทำการไปรษณีย์นาหมื่น ที่ทำการไปรษณีย์บ้านหลวง ที่ทำการไปรษณีย์ดู่พงษ์ และที่ทำการไปรษณีย์บ่อเกลือ

2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 37 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2551 – พฤษภาคม 2554