

### บทที่ 3

#### ระเบียบและวิธีการศึกษา

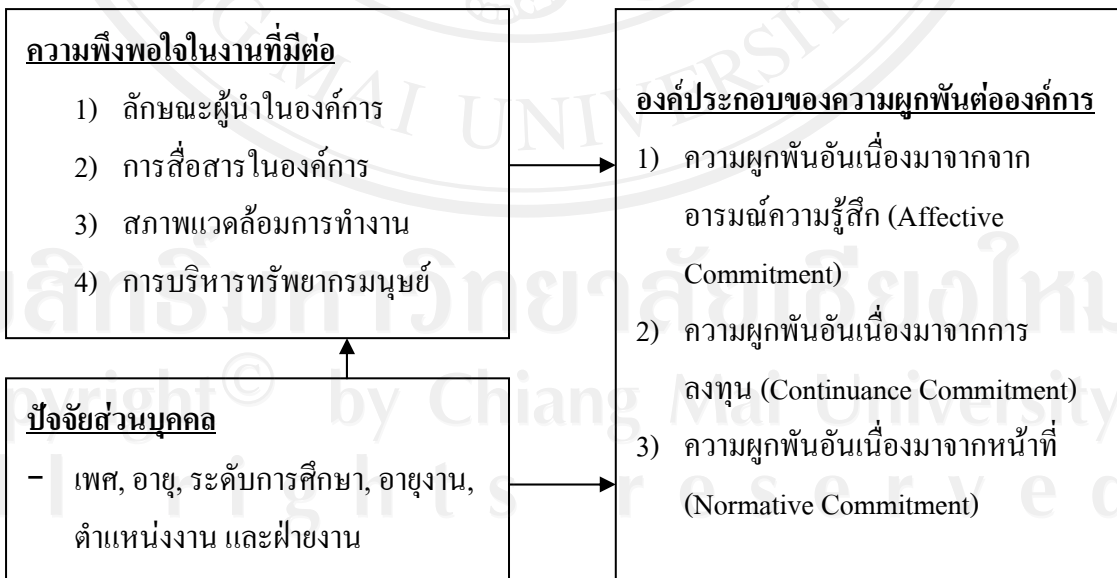
การศึกษานี้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษา

เนื้อหาในการศึกษานี้ประกอบด้วย การศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน 4 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ลักษณะผู้นำในองค์กร การสื่อสารในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร อันได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับองค์ประกอบทั้งสามด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด

#### แผนภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย



### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานทั้งหมด 744 คน ประกอบด้วยพนักงานส่วนสำนักงาน และพนักงานส่วนการผลิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2551)

#### 1) ส่วนสำนักงาน จำนวน 74 คน ประกอบไปด้วย

(1) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)	จำนวน	17	ราย
(2) ฝ่ายบัญชี/การเงิน (Financial)	จำนวน	11	ราย
(3) ฝ่าย IT	จำนวน	5	ราย
(4) ฝ่ายส่งออก (Import & Export)	จำนวน	10	ราย
(5) ฝ่ายวิศวกร (Engineering)	จำนวน	17	ราย
(6) ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Service)	จำนวน	4	ราย
(7) ฝ่ายคลังสินค้า (Inventory)	จำนวน	10	ราย

#### 2) ส่วนการผลิต จำนวน 670 คน ประกอบไปด้วย

(1) ฝ่ายผลิต Gemset	จำนวน	500	ราย
(2) ฝ่ายผลิต Gold	จำนวน	170	ราย

ที่มา: บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2551

### ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของ บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 744 คน เป็นพนักงานในส่วนสำนักงาน 74 คน และส่วนการผลิต 670 คน (บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2551) โดย ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้จำนวนตัวอย่าง 261 คน กำหนดตามสมการของ Taro Yamane (1970) ดังนี้

$$\text{จากสมการ } n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

โดย  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับ 0.5

แทนค่าในสมการ

$$\begin{aligned} n &= 744 / (1 + 744 (0.05)^2) \\ &= 260.14 \end{aligned}$$

จากสูตรแสดงให้เห็นว่าควรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 261 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละส่วน คือ (1) ส่วนสำนักงาน ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบัญชี/การเงิน ฝ่าย IT ฝ่ายส่งออก ฝ่ายวิศวกร ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ ฝ่ายคลังสินค้า (2) ส่วนการผลิต ได้แก่ ฝ่ายผลิต Gemset และฝ่ายผลิต Gold จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. พนักงานส่วนสำนักงาน		
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	17	6
- ฝ่ายบัญชี/การเงิน	11	4
- ฝ่าย IT	5	2
- ฝ่ายส่งออก	10	4
- ฝ่ายวิศวกร	17	6
- ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์	4	1
- ฝ่ายคลังสินค้า	10	4
รวม	74	27
2. พนักงานส่วนการผลิต		
- ฝ่ายผลิต Gemset	500	174
- ฝ่ายผลิต Gold	170	60
รวม	670	234
รวมทั้งหมด	744	261

ที่มา: บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2551

### วิธีการศึกษา

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานจำนวนไม่น้อยกว่า 261 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด

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

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและฝ่ายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยการใช้แบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจจากนิยามความหมายของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจากนักวิชาการและนักวิจัยที่มีแนวความคิดในเรื่ององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานคล้ายคลึงกัน คือ Whitley&Putzier (1994) พงษ์จันทร์ (2547) Locke (1976) และ Haller Gilmer (1966) โดยสรุปเป็นความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการวิจัยรวม 4 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ด้านการสื่อสารภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รายละเอียดดังนี้

การวัดความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะผู้นำในองค์กร ประกอบไปด้วยคำถาม 18 ข้อที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Whitley&Putzier (1994) ประกอบไปด้วยคำถาม

- หัวหน้างานของฉันรับฟังความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเสมอจากฉันเสมอ
- เมื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน หัวหน้างานของฉันจะแจ้งฉันก่อนเสมอ
- ระยะเวลาที่ฉันได้รับเพื่อใช้ในการเรียนรู้งานหนึ่งก่อนที่ฉันจะต้องย้ายไปสู่  
งานอื่น
- ระยะเวลาที่ฉันใช้ไปกับการทำงานหนึ่งได้อย่างไม่ผิดพลาด
- หน้าที่ความรับผิดชอบในงานของฉันถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2. ลักษณะของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของ Locke (1976) ประกอบไปด้วยคำถาม

- หัวหน้างานของฉันมีความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี
- หัวหน้างานของฉันสามารถเข้าใจปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานได้ดี

- หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงานของฉัน
- หัวหน้างานของฉันมีความยุติธรรมที่คงเส้นคงวากับลูกน้อง

3. การควบคุมบังคับบัญชา ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วย

คำถาม

- หัวหน้างานของฉันกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน
- หัวหน้างานของฉันแจ้งเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนแก่ฉัน
- หัวหน้างานของฉันใส่ใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของฉัน
- หัวหน้างานของฉันสนับสนุนและส่งเสริมฉันกับผู้บริหารระดับสูง
- หัวหน้างานของฉันชมเชยฉันเสมอเมื่อฉันทำงานได้ดี
- วิธีการที่หัวหน้างานของฉันปฏิบัติต่อฉัน เมื่อทำงานผิดพลาด
- วิธีการที่หัวหน้างานของฉันใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน
- วิธีการที่หัวหน้างานของฉันนำเสนอความคิดของฉันต่อบุคคลอื่น
- วิธีการที่หัวหน้างานของฉันช่วยเหลือฉันให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

การวัดความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ประกอบไปด้วยคำถาม 4 ข้อที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสาร ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วยคำถาม

- การให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานและการผลิตของโรงงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอแก่พนักงาน
- การสนับสนุนการทำงานของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าพบพูดคุยได้อยู่เสมอ
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรนี้อย่างชัดเจน เช่น สถานะทางการเงิน ปริมาณการผลิต เป็นต้น
- การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการทำงานในส่วนที่ฉันรับผิดชอบอย่างชัดเจน

การวัดความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบไปด้วยคำถาม 9 ข้อที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Whitley & Putzier (1994) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ พงษ์จันทร์ (2547) สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ตามแนวคิดของ Locke (1976) ลักษณะทางสังคมและสภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วยคำถาม

- วิธีการทำงานขององค์กรในการเน้นการทำงานที่ร่วมมือกัน
  - วิธีการที่องค์กรนี้ใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ของพนักงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงาน
2. คุณค่าของงาน ตามแนวคิดของ Whitley&Putzier (1994) ลักษณะของงานน่าสนใจ ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วยคำถาม
- การจัดสรรงานและตารางการทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างยุติธรรม
3. สัมพันธภาพในงาน ตามแนวคิดของ Whitley&Putzier (1994) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ พงษ์จันทร์ (2547) ประกอบไปด้วยคำถาม
- ความซื่อสัตย์และจริงใจที่องค์กรนี้ใส่ใจต่อความกังวลของฉันทัน
  - ความสนใจขององค์กรในการแก้ปัญหาในการทำงานให้แก่ฉันทันเมื่อฉันทันมีปัญหากับการทำงาน
4. องค์กรและการจัดการ ตามแนวคิดของ Locke (1976) ความมั่นคงปลอดภัย, สถานที่ทำงานและการจัดการ ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วยคำถาม
- ความพยายามขององค์กรในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การประสานงาน และการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้การทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น
  - การกำหนดเป้าหมายและทิศทางของการดำเนินการขององค์กรนี้อย่างชัดเจน
  - การทำตามสัญญาต่างๆที่องค์กรนี้มีต่อพนักงาน
  - วิธีการในการบริหารงานในภาพรวมขององค์กรนี้
- การวัดความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยคำถาม 3 ข้อที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการในเรื่องดังต่อไปนี้
1. ผลประโยชน์ตอบแทน ตามแนวคิดของ Whitley&Putzier (1994) ค่าจ้าง, ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ตามแนวคิดของ Locke (1976) ค่าจ้าง, สิ่งตอบแทนประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วยคำถาม
- การให้ค่าตอบแทนและรางวัลแก่พนักงานทุกระดับโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน
2. งาน, โอกาสได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน ตามแนวคิดของ Locke (1976) โอกาสก้าวหน้าในงาน ตามแนวคิดของ Haller Gilmer (1966) ประกอบไปด้วยคำถาม
- การให้การฝึกอบรมด้านทักษะการทำงานแก่พนักงานทุกคนในองค์กรนี้เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ



3. การยอมรับ ตามแนวคิดของ Locke (1976) ประกอบไปด้วยคำถาม

- วิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กรนี้ที่ทำให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงาน

เมื่อรวบรวมข้อคำถามแล้วทำการศึกษาวิจัยพบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดส่วนความพึงพอใจในงานมีระดับความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) รวมที่ 0.96 โดยค่าความเชื่อมั่นแยกในแต่ละด้านพบว่าข้อคำถามปัจจัยลักษณะผู้นำในองค์กรมีระดับความเชื่อมั่น 0.957 การสื่อสารในองค์กรมีระดับความเชื่อมั่น 0.816 สภาพแวดล้อมการทำงานมีระดับความเชื่อมั่น 0.912 และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าความเชื่อมั่น 0.753 แสดงว่าแบบวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ดี โดยลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือผู้ตอบมีความเห็นในระดับ พอใจอย่างยิ่ง พอใจเฉยๆ ไม่พอใจ ไม่พอใจอย่างยิ่ง ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
พอใจอย่างยิ่ง	5
พอใจ	4
เฉยๆ	3
ไม่พอใจ	2
ไม่พอใจอย่างยิ่ง	1

การคิดคะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในงาน โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ดัดแปลงจากแบบวัดของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบของความผูกพันทั้งสามด้าน รวม 17 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นองค์ประกอบของความผูกพันองค์กร 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 5 ข้อดังนี้

- โดยทั่วไปแล้วพูดได้ว่าฉันชอบทำงานที่นี่
- ฉันมีความสุขมาก หากฉันจะได้ทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนฉันเกษียณ
- ฉันรู้สึกสนุกในการพูดคุยกับคนภายนอกถึงองค์กรที่ฉันทำงานอยู่ด้วย
- ฉันรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของฉัน
- องค์กรที่ฉันทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีความหมายสำหรับฉันอย่างมาก

ความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance Commitment) ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 6 ข้อดังนี้

- เป็นการยากมากที่ฉันจะลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าฉันจะอยากจะทำก็ตาม
- ฉันรู้สึกผิดหวังในชีวิตเป็นอย่างมาก หากฉันตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ขณะนี้
- การทำงานอยู่กับองค์กรนี้มีความสำคัญกับฉันอย่างมาก
- ฉันรู้สึกว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้ฉันลาออกจากองค์กรนี้
- ฉันทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะฉันไม่มีทางเลือกอื่น
- เหตุผลสำคัญที่ทำให้ฉันทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป คือ องค์กรอื่นอาจจะให้ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนโดยรวมได้ไม่ดีเท่าองค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่

ความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative Commitment) ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 6 ข้อดังนี้

- โดยรวมแล้วฉันรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ฉันรับผิดชอบ
- โดยทั่วไปพูดได้ว่าฉันชอบงานที่ฉันรับผิดชอบอยู่
- ฉันคิดว่าองค์กรอื่นยินดีที่จะรับฉันเท่าๆ กับที่องค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่นี้ยินดีรับฉันเข้าร่วมทำงาน
- ฉันเชื่อว่าฉันสามารถหางานใหม่ได้ภายใน 1 ปี หากฉันลาออกจากองค์กรนี้
- ฉันคิดที่จะลาออกจากงานนี้บ่อยๆ
- หากเป็นไปได้ ฉันอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น

เมื่อรวบรวมข้อคำถามแล้วทำการศึกษาวิจัยพบว่าค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.835 โดยลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือผู้ตอบมีความเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความผูกพัน                      คะแนนข้อความเชิงบวก                      คะแนนข้อความเชิงลบ



เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉยๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อความเชิงลบจากแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ฉันคิดว่าองค์กรอื่นยินดีที่จะรับฉันเท่ากับที่องค์กรปัจจุบันที่ฉันทำงานอยู่นี้ยินดีรับฉันเข้าร่วมทำงาน
- 2) ฉันทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะฉันไม่มีทางเลือกอื่น
- 3) ฉันเชื่อว่าฉันสามารถหางานใหม่ได้ภายใน 1 ปี หากฉันลาออกจากองค์กรนี้
- 4) ฉันคิดที่จะลาออกจากงานนี้บ่อยๆ
- 5) หากเป็นไปได้ ฉันอยากจะเปลี่ยนไปทำงานอื่น

การคิดคะแนนของแบบวัดความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสาม โดยคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวนไม่น้อยกว่า 261 ชุด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและฝ่ายงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้งสามด้าน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละกลุ่มปัจจัยกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามโดยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression)
4. ค่าสถิติทดสอบประชากร (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของแต่ละกลุ่มปัจจัยและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามของพนักงาน

#### สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. บริษัท แอบบีเครสต์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลจัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 5 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2551 ถึงเดือนมีนาคม 2552