

## บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา และขอบเขตประชากร
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.4 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล
- 3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการ

### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

#### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา สรุปลงเป็นปัจจัยในการศึกษารวม 4 กลุ่มปัจจัยจากกรอบแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ดังต่อไปนี้ (1) ด้านองค์กร (Company) (2) ด้านงาน (Job) (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ (4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยแบ่งระดับของการวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

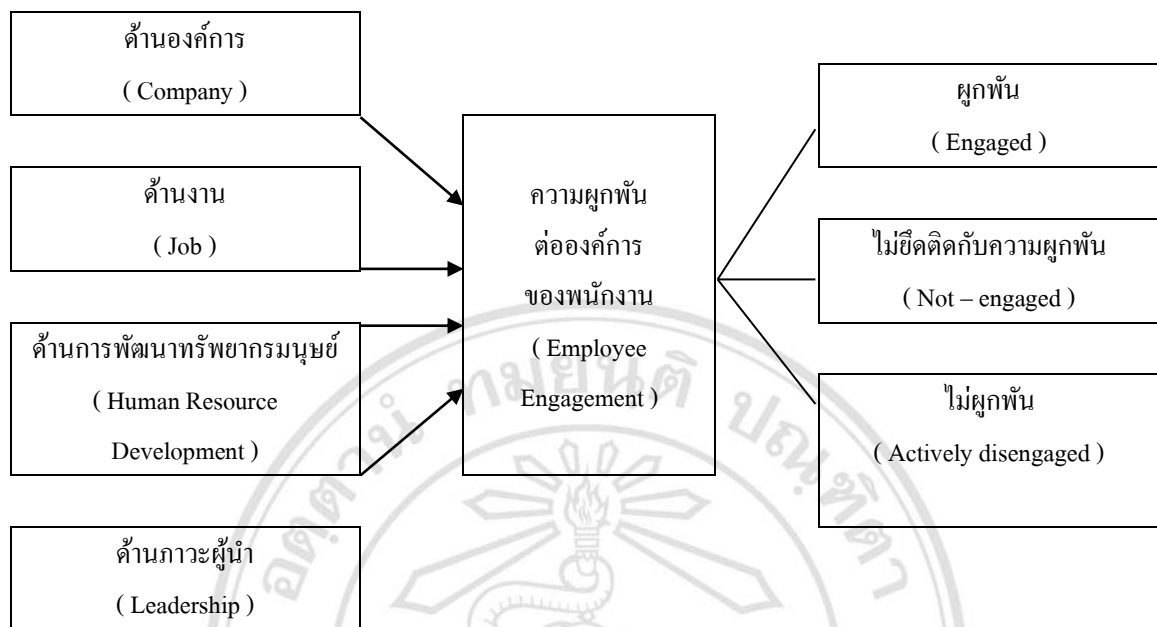
1. ระดับของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engage Employee) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

2. ระดับของพนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทใจให้งาน (Not-engaged Employee) เปรียบเสมือน “ฝืดบดในองค์กร”

3. ระดับของพนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively Disengaged Employee) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ดังแผนภาพที่ 3.1

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

### ระดับของความผูกพัน



ภาพที่ 3.1 แสดงแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน (Engagement Components) ทั้ง 4 ด้าน จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale ซึ่งคำถามที่ใช้อ้างอิงจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549)

นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Overall) โดยคำถามที่ใช้นำมาจากแนวคิดของ Steers (1977) Burk (2003) และ IES (2004) (อ้างในชัยทวี เสนะวงศ์, 2550) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำมาสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพัน ได้แก่ (1) มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (3) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ดังแผนภาพที่ 3.2

### ตัวแปรอิสระ

#### ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพการสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
6. สถานภาพตำแหน่งงาน
7. ประเภทสายงาน
8. ตำแหน่งทางการบริหาร
9. หน่วยงานต้นสังกัดตาม โครงสร้างองค์กร
10. อัตราเงินเดือน

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

1. ด้านองค์กร (Company)
2. ด้านงาน (Job)
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
(Human Resource Development)
4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

### ตัวแปรตาม

#### ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ภาพที่ 3.2 แสดงแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เฉพาะบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบัน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 91 คน ประกอบด้วยบุคลากร 2 สายงาน คือ สายงานวิชาการ 39 คน และสายงานสนับสนุนงานวิชาการ 52 คน จากบุคลากรทั้งสองสายงานประกอบด้วยบุคลากร 3 สถานภาพ คือ ข้าราชการ 9 คน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 56 คน และพนักงานส่วนงาน 26 คน

สถานภาพ	ประเภทสายงาน		รวม
	สายวิชาการ	สายปฏิบัติการ	
ข้าราชการ	8 คน	1 คน	9 คน
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	31 คน	25 คน	56 คน
พนักงานส่วนงาน	-	26 คน	26 คน
รวม	39 คน	52 คน	91 คน

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 91 ชุด แต่สามารถเก็บแบบสอบถามได้ จำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.90 ของประชากรทั้งหมด จำนวน 91 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ขกเว้นการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากร จำนวน 18 คน ประกอบด้วย (1) บุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน (2) บุคลากรสายวิชาการที่ลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำนวน 1 คน (3) บุคลากรที่มีระยะเวลาการเข้าปฏิบัติงานที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เอกสารอ้างอิง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา

### 3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่งงาน ประเภทสายงาน ตำแหน่งทางการบริหาร หน่วยงานต้นสังกัดตาม โครงสร้างองค์กร เงินเดือนรวม ค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ประกอบด้วย ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และความผูกพันในภาพรวม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ซึ่งได้อ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การวิเคราะห์จากคำถามความผูกพัน  
ต่อองค์การของบุคลากรในด้านภาพรวม จำนวน 3 คำถาม ประกอบด้วย

- (1) ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
- (2) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
- (3) ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในภาพรวมทั้ง 3 ข้อ จะนำมาแปลความ  
หมายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยอ้างอิงจากสมาคมการจัดการงานบุคคล  
แห่งประเทศไทย (2549) โดยพิจารณาตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged)  
เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” คือระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับ  
เห็นด้วยมากที่สุดและระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ  
(Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ฝืดบิในองค์การ” คือระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ  
(Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” คือระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การ  
อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยมาก

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่งงาน ประเภทสายงาน ตำแหน่งทางการบริหาร หน่วยงาน ต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์กร เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์กร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ทดสอบว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

4. การวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน กับความผูกพันภาพรวมต่อองค์กร

### 3.5 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 3.6 ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน 2557

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved