

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษามีวิธีการดำเนินการศึกษาในเรื่อง ขอบเขตประชากร 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 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยอาศัยแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบการศึกษา ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
2. ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านกับความผูกพันองค์กรในภาพรวม

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 219 ราย โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2551)

แผนกประจำจังหวัด	จำนวน	26	คน
แผนกก่อสร้าง	จำนวน	46	คน
แผนกบัญชีและการเงิน	จำนวน	29	คน
แผนกบริการลูกค้า	จำนวน	21	คน
แผนกบริหารงานทั่วไป	จำนวน	5	คน
แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา	จำนวน	72	คน
แผนกมิเตอร์หม้อแปลง	จำนวน	20	คน
	รวมพนักงานทั้งหมด	219	คน

ที่มา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค , 2551

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

- 1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานจำนวน 219 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
- 2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย และข้อมูลในระบบออนไลน์

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะเป็นการประมวลผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงแบบรหัส (Coding Sheet) ของโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการใช้หลักเกณฑ์ในการลงให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของลิเคอร์ท (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เจาะ ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก ในการวัดระดับความสำคัญจะถ่วงน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 5	สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 4	สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยมาก
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 3	สำหรับระดับความสำคัญเจาะ ๆ
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 2	สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยน้อย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 1	สำหรับระดับความสำคัญเห็นด้วยน้อยมาก

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษากำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้นตามสูตรดังนี้

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

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

การวิเคราะห์คะแนนที่ได้ จะแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของพนักงาน
4.21 - 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเจาะ ๆ
1.81 - 2.60	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยมาก

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวม จำนวน

3 คำถาม ประกอบด้วย

- 1) ท่านเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ท่านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากการวัดระดับความผูกพันต่อภาพรวม จะนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากคำถามทั้ง 3 ข้อ มาแปลความหมายถึงระดับความผูกพัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันของพนักงาน
1.00 - 2.60	พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively disengaged)
2.61 - 3.40	พนักงานที่ไม่มีความรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged)
3.41 - 5.00	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged)

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยจะผ่านการตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลของแบบสอบถามก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. ค่าสถิติทดสอบประชากร (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม
4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ หรือ Regression model จะเป็นดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \varepsilon$$

โดยที่	Y	=	ความผูกพันองค์การในภาพรวม
	X_i	=	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ
	β_0	=	ค่าคงที่
	β_i	=	ค่าสัมประสิทธิ์หรือพารามิเตอร์ของเส้นตรงของตัวแปร X_i
	ε	=	ค่าความคลาดเคลื่อนสุ่ม (Error)
	i	=	1, 2, 3, 4

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2551 ถึงเดือนพฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved