

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

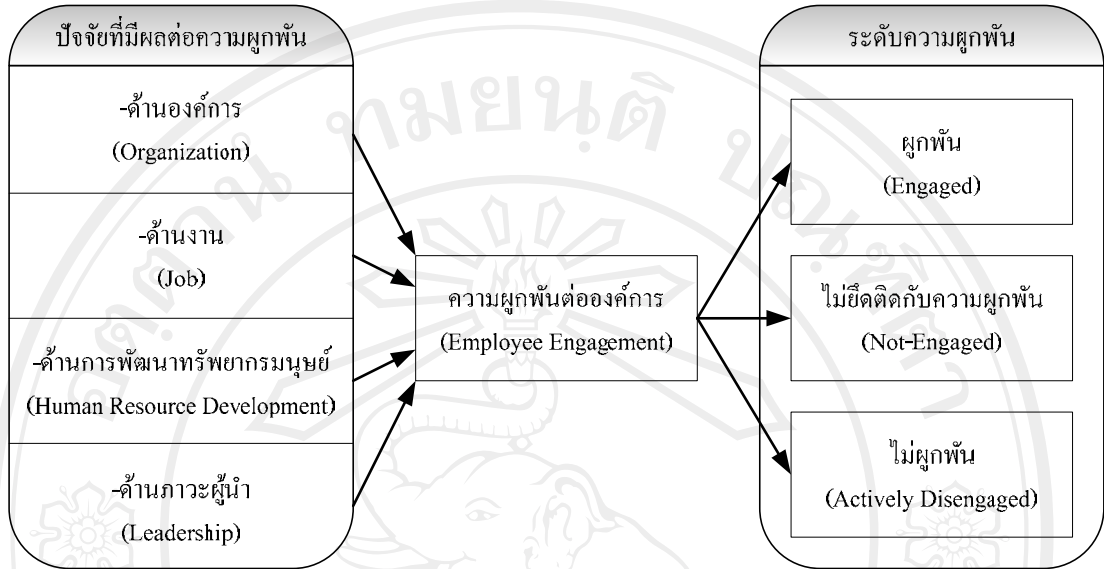
1. ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร
2. วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา
3. สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล
4. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา โดยใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบในการศึกษา โดยศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จากภาพรวม (Overall) ความผูกพันต่อองค์กร

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร



1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร ได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับบุคลากร การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Developments) ได้แก่ การจัดการ การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ การกำหนดกรอบ และแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตร การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงใน

การทำงาน การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น การจัดทำแผนการฝึกอบรมให้แก่ บุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความ เป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน การมีระบบจ่าย ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับ โรงเรียนแห่งอื่น การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่าง เพียงพอ การส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการ จัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้กับบุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึง ความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและ แนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

5) ด้านภาพรวม (Overall) ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อ เป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกของโรงเรียน

2. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ บุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 123 คน

วิธีการศึกษา

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของ บุคลากร โรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา จำนวนทั้งสิ้น 123 ราย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปของแนวคิด และทฤษฎี ซึ่งรวบรวมได้จากหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ บทความทางวิชาการ และข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และด้านภาพรวม (Overall) (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) เป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการใช้แบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) นั้น จะแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เฉย ๆ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ซึ่งได้อ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อการวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมความผูกพันจำนวน 3 คำถาม ประกอบด้วย

- 1) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน
- 2) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก
- 3) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนประจำรุ่น จังหวัดพะเยา

จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสามารถนำมาแปลความหมายของระดับความผูกพัน ดังนี้

- ระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด และระดับมาก หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ

- ระดับความคิดเห็นระดับเฉย ๆ หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์การ

- ระดับความคิดเห็นระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ

4. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และ อัตรารายเดือน

2) ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การ

3) การแจกแจงแบบที (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความความคิดเห็นต่อองค์การ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวม

4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับด้านภาพรวม

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาศึกษา 9 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2552 – เดือนมีนาคม 2553

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา และรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนประชารัฐ จังหวัดพะเยา และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่