

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทคริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงาน บริษัทคริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 981 คน แบ่งเป็น พนักงานประจำ จำนวน 200 คน และ พนักงานรายวัน จำนวน 781 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบผสม (Multistage Sample) โดยขั้นแรก มีการแบ่งหน่วยประชากร โดยใช้การแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratum) ก่อน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานประจำ และพนักงานรายวัน ขั้นที่สอง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร คือ พนักงาน จำนวน 382 คน จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 981 คน โดยคำนวณจากระดับความเชื่อมั่น 99 % ความคลาดเคลื่อน 1 % (เกียรตินาคา ศรีสุข, 2549) ขั้นที่สาม กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับขนาดของประชากร ดังตารางที่ 1 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (เกียรตินาคา ศรีสุข, 2549) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประเภทของพนักงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	พนักงานประจำ	200	78
2	พนักงานรายวัน	781	304

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสำรวจข้อมูลเพื่อใช้ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดคุณลักษณะงาน แบบวัดความพึงพอใจ และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ (ตอนที่ 1) สอบถามข้อมูลทั่วไป ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

2. แบบวัดคุณลักษณะงาน (ตอนที่ 2) เป็นการวัดคุณลักษณะงานโดยปรับปรุงจากแบบวัดของ ภูษวรรธ อุดมชัยรัมย์ (2543) ซึ่งปรับปรุงจากแบบวัดของ มาลี ฤกษ์พรพิพัฒน์ (2537)

ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก 23 ข้อ และข้อความเชิงลบ 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ จำแนกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านที่ 1 ความหลากหลายทักษะ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 3, 6, 11, 13, 17 และ 20

ด้านที่ 2 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 5, 8, 9

และ 14

ด้านที่ 3 ความสำคัญของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 16, 21, 22, 23

ด้านที่ 4 ความมีอิสระในการตัดสินใจของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 4, 7, 10, 15

และ 18

ด้านที่ 5 ผลสะท้อนจากงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 2, 12, 19, 24 และ 25

ข้อความเชิงบวก ได้แก่ข้อที่ 1 - 16, 18 - 22 และ 24 - 25 รวม 23 ข้อ คะแนนที่ใช้ในการตอบข้อความเชิงบวก เป็นดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น

เกิดขึ้นจริงทั้งหมด

- 4 หมายถึง เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ คือ ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า
ข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อยที่สุด หรือไม่เกิดเลย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อความเชิงลบ ได้แก่ข้อที่ 17 และ 23 รวม 2 ข้อ คะแนนที่ให้ในการตอบข้อความเชิงลบ
เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
- 2 หมายถึง เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
เป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ คือ ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าข้อความที่ให้
มานั้นเกิดขึ้นจริง
- 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อยที่สุด หรือไม่เกิดเลย
- 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย

การคิดระดับคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะงาน คิดค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์
ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบวัดคุณลักษณะงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด
(Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยนำแบบวัดคุณลักษณะงานไปทดลองกับ

กลุ่มบุคคลที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะงานฉบับนี้ มีค่าเท่ากับ 0.92

3. แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (ตอนที่ 3) โดยปรับปรุงจากแบบวัดของ นฤมล เปรมธีรวัฒน์ชัย (2545) ซึ่งปรับปรุงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536) มีจำนวนข้อคำถาม 30 ข้อ จำแนกเป็น 11 ด้าน ดังนี้

- ด้านที่ 1 ความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 2
- ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับนับถือ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 3, 6, 10
- ด้านที่ 3 ลักษณะงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 4, 5
- ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 7, 8, 9
- ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 11, 12, 14
- ด้านที่ 6 นโยบาย และการบริหารงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 13, 30
- ด้านที่ 7 การปกครองบังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 15, 16, 17, 18
- ด้านที่ 8 สภาพการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 19, 20, 21
- ด้านที่ 9 เงินเดือน และสวัสดิการ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 22, 23, 24
- ด้านที่ 10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 25, 26, 27
- ด้านที่ 11 ความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 28, 29

ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก 30 ข้อ คะแนนที่ใช้ในการตอบข้อความเชิงบวก เป็นดังนี้

- | | | | | |
|---|---------|----------------------|-----|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงทั้งหมด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ | คือ | ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า
ข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อยที่สุด หรือไม่เกิดเลย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย |

การคิดระดับคะแนนของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน คิดค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบความพึงพอใจในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยนำแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานไปทดลองกับกลุ่มบุคคลที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานฉบับนี้ มีค่าเท่ากับ 0.83

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (ตอนที่ 4) โดยปรับปรุงจากแบบวัดของ ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภกา (2550) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือก 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก 11 ข้อ และข้อความเชิงลบ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความผูกพันทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 1, 3, 4, 9, 15

ด้านที่ 2 ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 2, 7, 8, 11

ด้านที่ 3 ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ 5, 6, 10, 12, 13, 14

ข้อความเชิงบวก ได้แก่ข้อที่ 1, 3, 4, 5, 7, 8, 10 และ 12-15 รวม 11 ข้อ คะแนนที่ให้ในการตอบข้อความเชิงบวก เป็นดังนี้

- | | | |
|---|-------------------------------|--|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงทั้งหมด |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วย คือ | ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่ |

- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ คือ ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า
ข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อยที่สุด หรือไม่เกิดเลย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย

ข้อความเชิงลบ ได้แก่ข้อที่ 2, 6, 9 และ 11 รวม 4 ข้อ คะแนนที่ให้ในการตอบข้อความเชิงลบ
เป็นดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงทั้งหมด
- 2 หมายถึง เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้น
เกิดขึ้นจริงเป็นส่วนใหญ่
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ คือ ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า
ข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
- 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นเกิดขึ้นจริง
น้อยที่สุด หรือไม่เกิดเลย
- 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ท่านเห็นว่าข้อความที่ให้มานั้นไม่เกิดขึ้นเลย

การคิดคะแนนของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร คิดค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับต่ำมาก

แบบความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยการนำแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรไปทดลองกับกลุ่มบุคคลที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรฉบับนี้ มีค่าเท่ากับ 0.76

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการปรับปรุงแบบวัด และทดสอบคุณภาพของเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำ หนังสือจากภาควิชาจิตวิทยาไปติดต่อแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแนบเอกสาร โครงร่างการวิจัยและแบบสอบถามไปด้วย
4. เมื่อได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท คริสเช่นแอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 382 คน
5. รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปร