

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่)” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2560 – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สามารถครอบคลุมประเด็นที่จะทำการวิจัย รวมไปถึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย และนำมาพัฒนาแบบสอบถาม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม นำไปปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจึงเก็บข้อมูลจริงจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล 28 สิงหาคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ของพนักงาน บริษัท เมช โซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างเต็มจำนวนประชากรที่ทำการวิจัย โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan, 1970 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5%

ตารางที่ 1 แสดงขนาดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan, 1970

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ที่มา : จากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน Krejcie & Morgan, 1970

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

3.3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วิทยานิพนธ์ วรรณกรรมและงานที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยและความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี

3.3.2 การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทเมซโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

3.3.3 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมากำหนดนิยามศัพท์ และสร้างแบบสอบถาม

3.3.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเสร็จแล้วไปตรวจสอบ โดยเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา

3.3.5 ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหาในสาระสำคัญตามสิ่งที่ต้องการวัด ได้แก่

ดร.กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์สุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์ เลขานุการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

นางสาวเรณูกา เพชรวาริ ผู้เชี่ยวชาญในสายงานทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

และ นำมาหาดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item Objective Congruence) ดังนี้

$$\text{สูตร } \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะการให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ |

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ

ค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายความว่า ข้อความนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้ และส่วนเนื้อหาที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 หมายความว่า ควรปรับปรุงแก้ไข (Rovinelli & Hambleton, 1997)

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยดัดแปลงเพื่อให้มีความเหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออก 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2558) ซึ่งใช้แนวคิดของ (Stringer, 2002) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปากกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อความทั้งหมด 30 ข้อ ดังนี้

		ด้านบวก	ด้านลบ
ด้านที่ 1 ด้านโครงสร้าง	จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 1 - 4)	1 - 4	-
ด้านที่ 2 ด้านมาตรฐาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อที่ 5 - 8)	5,8	6,7
ด้านที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 9 - 13)	9 - 13	-
ด้านที่ 4 ด้านการได้รับการยอมรับ	จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 14 - 19)	14 - 19	-
ด้านที่ 5 ด้านการสนับสนุน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 20 - 24)	20,21,23,24	22
ด้านที่ 6 ด้านความยึดมั่นผูกพัน	จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 25 - 30)	25,27-30	26

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ ชวลิต กะลำพัก (2559) ซึ่งใช้แนวคิดของ (Buchanan, 1974) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ดังนี้

		ด้านบวก	ด้านลบ
ด้านที่ 1 ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร	จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 31 - 36)	31 - 36	-
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 37 - 41)	37 - 41	-
ด้านที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	จำนวน 8 ข้อ (ข้อที่ 42 - 49)	42 - 49	-
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ			

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนจากคำถามด้านบวก	คะแนนจากคำถามด้านลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

การพิจารณาวิเคราะห์ระดับของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละระดับจะมีคะแนนอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

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

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

การแปลความหมายของคะแนนตามระดับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ (Best) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง	อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.5.1 จัดทำหนังสือถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและขอข้อมูลบริษัท

3.5.2 เมื่อได้รับอนุญาตเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยกำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน

3.5.3 รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วนำมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้สถิติ T-test (Independent Sample Test) และด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติ F-test หรือ One-way ANOVA และหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' ต่อไป

3.6.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ การใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยค่าที่คำนวณได้จะอยู่ในช่วง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90)	มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 - .90)	มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .05 (ประมาณ .30 - .70)	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .05 (ต่ำกว่า .30)	มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย
เมื่อค่า r เป็น 0	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย