

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กร ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอน โดยมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังรายการต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้คือ พนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 2800 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้นจำนวน 350 คน ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973, pp.886-887) หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ ร้อยละ 0.05

แทนค่าในสูตร $n = \frac{2,800}{1 + 2,800(0.05)^2}$

$$= 350$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ จะได้กลุ่มตัวอย่าง 350 คน จากประชากรทั้งหมด 2,800 คน โดยการคำนวณหาร้อยละตามสัดส่วนดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{จำนวนร้อยละในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times 100$$

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร โดยเป็นการเลือกตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ดุลพินิจของผู้วิจัยในการกำหนดสมาชิกประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาจาก ตัวแปรต้น และตัวแปรตามนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในองค์กร และอายุการทำงานในองค์กร โดยมีลักษณะเป็นคำตอบแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ ใช้การวัดข้อมูลประเภท (Nominal scale)

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง
- 1.3 ทางเลือก

ข้อที่ 2 อายุ ใช้การวัดข้อมูลประเภท (Ordinal scale)

- 2.1 18-25 ปี
- 2.2 26-35 ปี
- 2.3 36-45 ปี
- 2.4 46-55 ปี
- 2.5 56 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้การวัดข้อมูลประเภท (Ordinal scale)

3.1 เทียบเท่าหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6

3.2 อนุปริญญา/ ปวส.

3.3 ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อที่ 4 ตำแหน่งในองค์กร ใช้การวัดข้อมูลประเภท (Nominal scale)

4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

4.2 หัวหน้างาน

4.3 ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปถึงผู้บริหารระดับสูง

ข้อที่ 5 อายุงานในองค์กร ใช้การวัดข้อมูลประเภท (Ordinal scale)

5.1 น้อยกว่า 1 ปี

5.2 อายุงาน 1-5 ปี

5.3 อายุงาน 6 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามแบบปลายปิด (close-ended response question) โดยมีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ แยกเป็นรายชื่อ ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning)

2. การเป็นผู้มีแบบแผนทางความคิด (mental model)

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)

4. การเรียนรู้เป็นทีม (team learning)

5. การมีความคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking)

สำหรับในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นข้อความเชิงบวก (positive) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ multiple rating list scale questions และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (interval scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปลมาใช้แปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปลเป็น 5 ระดับ Likert 's scale (Likert, 1932) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การอภิปรายผลของการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale) ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์เฉลี่ยจากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ช่วงคะแนน	แปลความหมาย	
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีความเห็นด้วยในระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีความเห็นด้วยในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีความเห็นด้วยในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีความเห็นด้วยในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีความเห็นด้วยในระดับ	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (close-ended response question) โดยมีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ แยกเป็นรายชื่อดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์	จำนวน	5 ข้อ
1.2 ด้านการมีกำลังใจ	จำนวน	5 ข้อ
1.3 ด้านการจัดการปัญหา	จำนวน	5 ข้อ

สำหรับในส่วนนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นข้อความเชิงบวก (positive) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ multiple rating list scale questions และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (interval scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปลมาใช้แปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปลเป็น 5 ระดับ Likert's scale (Likert, 1932) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การอภิปรายผลของการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์เฉลี่ยจากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ช่วงคะแนน	แปลความหมาย	
คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	มีความเห็นด้วยในระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	มีความเห็นด้วยในระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	มีความเห็นด้วยในระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	มีความเห็นด้วยในระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	มีความเห็นด้วยในระดับ	น้อยที่สุด

แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ดังนี้

0.91 ขึ้นไป	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 - 0.70	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 - 0.30	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กัน เชิงเส้นตรง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

การทดสอบสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพข้อคำถามของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถาม ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเกี่ยวกับเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเกี่ยวกับเนื้อหาของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ดังนี้

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิ สุอำพัน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. ชลธิศ ดาราวงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

1.3 นายรัชฎภพ ธาตุสุวรรณ ผู้จัดการอาวุโสแผนกทรัพยากรมนุษย์ บ. พ้อยรูสส์ จำกัด

1.4 นางสาวปิยนดา น้อยวัฒน์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บ. ไทยเอทคอร์ด สปอร์ต จำกัด

2. ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบถึงความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่ได้กำหนด และเพื่อพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยในครั้งนี้ รวมไปถึงความชัดเจนของข้อคำถาม ซึ่งได้กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านพิจารณาให้คะแนนและลงความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

2.1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนหรือมีความเหมาะสม ให้ +1 คะแนน

2.2 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนหรือมีความเหมาะสม ให้ 0 คะแนน

2.3 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนหรือไม่เหมาะสม ให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruency..IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ $IOC =$ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$$\sum R = \text{ผลรวมคะแนนรายข้อตามคุณพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ}$$

$N =$ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนที่สามารถใช้วัดได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดนั้นมีค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 จะไม่นำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ หรือหากมีความจำเป็นต้องใช้ข้อคำถามนั้นเพื่อให้ครอบคลุมถึงสิ่งที่ต้องการวัด จะนำข้อคำถามนั้นไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดทุกฉบับ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha-- α) (Cronbach, 1970, p. 161) เป็นวิธีการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับว่าแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานั้นใช้สำหรับการศึกษาวิจัยไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 350 ราย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับใช้ในการประกอบการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในกรุงเทพมหานคร จำนวนประชากร 2,800 คน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก รวมเป็นจำนวน 382 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับใช้ในการประกอบการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร ปรินูญานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์

รวมไปถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลจากทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและทำการวิจัยในครั้งนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และตัวแบบสมการ โครงสร้างโดยวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นสถิติที่บรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ

1.1 ค่าร้อยละ (percentage)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

กำหนดให้ P = ค่าคะแนนเฉลี่ย

f = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

กำหนดให้ \bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมคะแนนทั้งหมด

n = จำนวนครุในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของแต่ละตัวแปร โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

กำหนดให้ $S.D.$ = ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n = จำนวนกรรกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีผลแตกต่างกัน

2.1 สถิติ t -test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็น อิสระต่อกัน (independent t -test) ดังสูตรในการคำนวณต่อไปนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ \bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
 t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา

2.2 สถิติ F -test หรือการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว คือ One way analysis of variance (ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มกับตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

โดยกำหนดให้ F = ค่าแจกแจงแบบ

MSb = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSw = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ใน โดยใช้สูตรตามวิธี least significant difference (LSD) ดังนี้

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

โดยกำหนดให้ LSD = ผลต่างน้อยสำคัญสำหรับประชากร
 MSE = mean square error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 K = กลุ่มตัวอย่างที่ทดสอบ
 n = จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
 α = ค่าความเชื่อมั่น

2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง

2.4 สมการพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

ค่า a จากสูตร $a = \bar{Y} - b_1\bar{x}_1 - b_2\bar{x}_2$

ค่า b จากสูตร $b = \frac{\sum(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sum(x - \bar{x})^2}$

เมื่อ y	แทน	คะแนนพหุคูณของตัวเกณฑ์ (ตัวแปรตาม)
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
$b_1, b_2 \dots b_k$	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพหุคูณตัวที่ 1, 2, ..., k
$x_1, x_2 \dots x_k$	แทน	คะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, ..., k
\bar{Y}	แทน	ค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรตาม
$\bar{x}_1, \bar{x}_2 \dots \bar{x}_k$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1, 2, ..., k
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

แบบสอบถาม

เรื่อง : องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจในองค์กร ของกลุ่มบริษัท
ผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน
องค์กร เพื่อเปรียบเทียบความยืดหยุ่นทางจิตใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและ เพื่อ
ศึกษาระดับอิทธิพลของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความยืดหยุ่นทางจิตใจของบุคลากร
กลุ่มบริษัทผลิตและส่งออกรองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ข้อมูลที่ทำ
การวิเคราะห์มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ
แบบสอบถามตามข้อเท็จจริงให้ครบทุกส่วนและทุกข้อ

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก
รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ตอนที่ 4 : ข้อเสนอแนะและเหตุผลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุขุมพร โพธิอาภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขา การจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. เพศ

- ชาย หญิง
 เพศทางเลือก

2. อายุ

- 18-25 ปี 26-35 ปี
 36-45 ปี 46-55 ปี
 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาปีที่ 6
 อนุปริญญา/ ปวส.
ปริญญาตรีขึ้นไป

4. ตำแหน่งในองค์กร

- พนักงานระดับปฏิบัติการ
 หัวหน้างาน
 ผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปถึงผู้บริหารระดับสูง

5. อายุการทำงานในองค์กร

- ต่ำกว่า 1 ปี
 1-5 ปี
 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบริษัทผลิตและส่งออก รองเท้าและเสื้อผ้าสำเร็จรูปในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือข้อเท็จจริง มากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด ไปจนถึง 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย มากที่สุด	4 เห็นด้วย มาก	3 เห็นด้วย ปาน กลาง	2 เห็นด้วย น้อย	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (แปลจาก Jessica Kate Bishop, 2020)					
1. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานช่วยเหลือกันในการเรียนรู้งาน	5	4	3	2	1
2. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานได้รับการจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้งาน การฝึกอบรมทักษะในการทำงาน	5	4	3	2	1
3. ในหน่วยงานของท่าน มีการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้ตรงกับงานที่ทำ	5	4	3	2	1
4. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนเอง	5	4	3	2	1
5. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
การมีแบบแผนทางความคิด คัดแปลงจาก ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556)					
1. ในหน่วยงานของท่าน มีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	5	4	3	2	1

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย มากที่สุด	4 เห็นด้วย มาก	3 เห็นด้วย ปาน กลาง	2 เห็นด้วย น้อย	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด
2.ในหน่วยงานของท่าน มีการปรับรูปแบบ วิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา	5	4	3	2	1
3.ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีการรับฟัง ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ปรับความคิดของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	5	4	3	2	1
4.ในหน่วยงานของท่าน มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
5.ในหน่วยงานของท่าน มีการคำนึงถึงผลดี-ผลเสีย ในแต่ละแนวทางของการดำเนินงาน	5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์ร่วม คัดแปลงจาก ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556)					
1.ท่านเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพราะวิสัยทัศน์มีความชัดเจน	5	4	3	2	1
2.ในหน่วยงานของท่าน พนักงานมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	5	4	3	2	1
3.ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก	5	4	3	2	1

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย มากที่สุด	4 เห็นด้วย มาก	3 เห็นด้วย ปาน กลาง	2 เห็นด้วย น้อย	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการกำหนด ทิศทางขององค์กร	5	4	3	2	1
5. ท่านรับรู้และเข้าใจภาพขององค์กรที่ มุ่งหวังจะให้เป็นที่ไปในอนาคต	5	4	3	2	1
การเรียนรู้เป็นทีม (แปลจาก Jessica Kate Bishop, 2020)					
1. ในหน่วยงานของท่าน พนักงาน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้ สอดคล้องตามมติของทีม หรือตามผลที่ ได้จากข้อมูล จากข้อเท็จจริง	5	4	3	2	1
2. ในหน่วยงานของท่าน ทีมงานมีอิสระ ที่จะปรับเป้าหมายได้ตามที่จำเป็น	5	4	3	2	1
3. ในหน่วยงานของท่าน มีการประชุม หารือ เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน	5	4	3	2	1
4. ในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานทำงานและ แก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม	5	4	3	2	1
5. ในหน่วยงานของท่าน ส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน	5	4	3	2	1
การมีความคิดอย่างเป็นระบบ คัดแปลงจาก ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556)					
1. ในหน่วยงานของท่าน มีการวาง แผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	5	4	3	2	1
2. ในหน่วยงานของท่าน พนักงานทราบ ถึงขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้รับ	5	4	3	2	1

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5 เห็นด้วย มากที่สุด	4 เห็นด้วย มาก	3 เห็นด้วย ปาน กลาง	2 เห็นด้วย น้อย	1 เห็นด้วย น้อยที่สุด
มอบหมายว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร					
3. ในหน่วยงานของท่าน กำหนดขอบเขตของระบบงาน และเวลาในการทำงานให้เหมาะสมและชัดเจน	5	4	3	2	1
4. ในหน่วยงานของท่าน มีการตัดสินใจโดยใช้หลักฐานจากข้อเท็จจริง	5	4	3	2	1
5. ในหน่วยงานของท่าน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3: ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสมรรถนะของท่านหรือข้อเท็จจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยกำหนดให้ 5 = มากที่สุด ไปจนถึง 1 = น้อยที่สุด

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ คัดแปลงจาก เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560)					
1. เมื่อท่านรู้สึกกดดันจากเรื่องงาน หรือจากปัญหา สถานการณ์ต่างๆ ท่านสามารถมีวิธีผ่อนคลายตนเองได้	5	4	3	2	1

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
2.หากมีคนแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวกับ ท่าน ท่านสามารถแยกแยะความรู้สึก เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และกลับมา ทำงานต่อได้	5	4	3	2	1
3.ท่านสามารถที่จะเข้าใจได้ เมื่อสิ่ง ต่างๆไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวังไว้	5	4	3	2	1
4.ในช่วงที่ยากลำบาก ท่านอดทนและ แข็งแกร่งขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป	5	4	3	2	1
5.ท่านไม่นำเรื่องในอดีตที่เลวร้าย กลับมาคิดซ้ำๆเพื่อเป็นความกังวล แต่ ในทางกลับกันท่านนำมันมาเป็น บทเรียนเพื่อปรับปรุง ป้องกัน และ แก้ไข	5	4	3	2	1
ด้านกำลังใจ ดัดแปลงจาก เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560)					
1.เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ ท่าน มั่นใจว่าจะสามารถแก้ปัญหาต่างๆให้ ผ่านไปได้	5	4	3	2	1
2.ท่านรู้สึกโชคดีที่มีคนรอบข้างคอยเป็น กำลังใจในเวลาที่มีปัญหาทั้งในการ ทำงานและปัญหาส่วนตัว	5	4	3	2	1
3.เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านมีคนรอบข้างที่ฟังพา ให้คำปรึกษา ได้	5	4	3	2	1

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
4.เมื่อมีเรื่องแย่ๆ หรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ทำ ท่านบอกตัวเองเสมอว่า ท่านสามารถทำให้ดีกว่านี้ได้	5	4	3	2	1
5.เมื่อพบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ท่านเชื่อเสมอว่ามีทางออกให้ผ่านพ้นไปได้	5	4	3	2	1
ด้านการจัดการปัญหา คัดแปลงจาก เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560)					
1.ประสบการณ์จากการทำงานและการใช้ชีวิตที่ผ่านมา ทำให้ท่านมั่นใจว่าจะสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้	5	4	3	2	1
2.ท่านรู้วิธีที่จะรับมือหากเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ	5	4	3	2	1
3.เมื่อเกิดปัญหาที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ ท่านจะหาคนที่ให้คำแนะนำได้	5	4	3	2	1
4.ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ทำให้สำเร็จลุล่วง	5	4	3	2	1
5.ท่านมักจะหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 : ข้อเสนอแนะและเหตุผลอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

.....

*** ขอขอบพระคุณที่ท่านช่วยสละเวลาอันมีค่าต่อการมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ **