

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อองค์กร เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งเป็นพนักงานรายเดือน โดยมีจำนวนทั้งหมด 3,084 ราย จาก 15 องค์กร (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, 2548)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 300 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างจะทำการสุ่มโดยสะดวก (Convenient Sampling)

ตารางที่ 1 แสดงรายชื่อองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ดำเนินการอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2548)

ลำดับ ที่	ชื่อบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน ประชากร (ราย)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
1	บริษัท เคอีซี (ประเทศไทย) จำกัด	161 ราย	16 ราย
2	บริษัท เคเอสเอส อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	273 ราย	27 ราย
3	บริษัท ซ้าฟเนอร์ อี.เอ็ม.ซี. จำกัด	70 ราย	7 ราย
4	บริษัท เซอวาล อิเล็กทรอนิกส์ เอ็นโกลสเซอร์ จำกัด	19 ราย	2 ราย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน ประชากร (ราย)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
5	บริษัท โตเกียว คอยส์ เอ็นจิเนียร์ จำกัด	62 ราย	6 ราย
6	บริษัท ไทย เอ็น เจ อาร์ จำกัด	85 ราย	8 ราย
7	บริษัท นามิกิ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	117 ราย	11 ราย
8	บริษัท มูระตะ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	413 ราย	40 ราย
9	บริษัท ลำพูน ซิงเคนเกิน จำกัด	69 ราย	7 ราย
10	บริษัท อิเล็กโทรเซรามิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	115 ราย	11 ราย
11	บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)	440 ราย	43 ราย
12	บริษัท แอลทีไอซี จำกัด	311 ราย	30 ราย
13	บริษัท โซยา (ประเทศไทย)	687 ราย	67 ราย
14	บริษัท ไทยอาซาฮี อิเล็กทรอนิกส์ ดีไวซ์ จำกัด	47 ราย	4 ราย
15	บริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	215 ราย	21 ราย
	รวม	3084 ราย	300 ราย

3.3 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ Steer R.M. โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน มาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรจะทำการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานขององค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 300 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความ งานวิจัย เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ค้นคว้าผ่าน Internet

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุดมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุดมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุดมศรี, 2543) แบ่งออก

เป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชูศักดิ์ อุดมศรี, 2543) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เฉย ๆ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายค่าของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมินของ พัชรารักษ์ ศุภมั่งมี (2548) ดังนี้คือ

ระดับค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการแปลความหมาย ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความผูกพัน ซึ่งหากระดับความผูกพันของปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ถือว่า ปัจจัยนั้นมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ตามหลักเกณฑ์ของ สิบงกช จามิตร (2531) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
ถ้า $0 < r \leq 1$	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ถ้า $-1 \leq r < 0$	มีความสัมพันธ์ทางลบ
ถ้า $r = 0$	ไม่มีความสัมพันธ์

3.7 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ
3. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร

3.8 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้ระยะเวลา 8 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2548 ถึงเดือน พฤษภาคม

2549