

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษา เรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2548)

#### ขอบเขตเนื้อหา

1. ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามแบบจำลองของ R. M. Steers
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ตามแบบจำลอง R. M. Steers

#### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจะใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนะของ R. M. Steers ที่กำหนดไว้ 3 กลุ่ม นำมาเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการศึกษา ต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระประกอบด้วย
  - 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผู้ตอบข้อมูลแบบสอบถาม คือ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเข้าปฏิบัติงานในองค์กรนั้น รายได้หรือเงินเดือน หน่วยงาน หรือแผนกที่ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร(Commitment)3 ลักษณะคือ

2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4

ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการเข้าปฏิบัติงานในองค์กรนั้น รายได้หรือเงินเดือน หน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2543) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ โดยผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ โดยผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ โดยผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายธุรการและฝ่ายบริหาร จำนวน 25 คน และฝ่ายผลิตจำนวน 245 คน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 270 คน ใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระบบออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะเป็นการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงแบบรหัส (Coding Sheet) ของโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2543)

#### ระดับความคิดเห็น

#### ระดับคะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5

1

เห็นด้วย

4

2

เห็นด้วยปานกลาง

3

3

ไม่เห็นด้วย

2

4

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1

5

การแปลผลของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

#### ระดับคะแนน

#### แปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33

ระดับความคิดเห็นต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66

ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00

ระดับความคิดเห็นสูง

ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยจะผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสอบถามก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ ดังนี้

1. ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เป็นการอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงาน หรือแผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเข้าปฏิบัติงานในองค์กรนั้น รายได้หรือเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ย เป็นการอธิบายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

3. การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย
4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

#### ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา คือ กันยายน 2548 ถึง เมษายน 2549



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved