

### บทที่ 3

#### ระเบียบและวิธีการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษา และวิธีการศึกษาดังนี้

##### 3.1 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้มีจำนวน 122 คน ได้แก่ พนักงาน บริษัท ลำพูนชิง เดนเก็น จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการสนับสนุนการผลิตจำนวน 85 คน พนักงานสำนักงานปฏิบัติงานในส่วนการผลิตจำนวน 37 คน (ข้อมูลประจำเดือนตุลาคม, 2550)

##### 3.2 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ตามทัศนะของ Steer R.M. โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน มาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษารุ่นนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) ได้แก่ ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

กรอบแนวคิดด้านด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน



กรอบแนวคิดด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพัน



### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)** รวบรวมจากการออกแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกิน จำกัด จำนวน 122 คน

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล ทั้งในรูปแบบบทความ และสถิติจากแหล่งต่าง ๆ เช่น งานวิจัย หนังสือพิมพ์ธุรกิจ บทความ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม เรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของบริษัท ถ้าพูนชิงเคนเกิน จำกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน (ค่าตอบแทนโดยเฉลี่ยต่อเดือน)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน เป็นแบบสอบถามที่ใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นให้ระดับความสำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และสำคัญน้อยมาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นให้ระดับความสำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และสำคัญน้อยมาก

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การหาความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ไคสแควร์ (The chi-square Test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งถ้าผลการทดสอบมีความสัมพันธ์กันจะแสดงถึงข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 การหาความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญในการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งศึกษาทั้ง 2 ด้าน ทั้งด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยมีหลักการให้คะแนนและแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 ซึ่งเป็นคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับ ระดับสำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย และสำคัญน้อยมาก

ในการวัดระดับความสำคัญจะถ่วงน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนนถ่วงน้ำหนัก 5	สำหรับระดับความสำคัญมากที่สุด
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 4	สำหรับระดับความสำคัญมาก
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 3	สำหรับระดับความสำคัญปานกลาง
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 2	สำหรับระดับความสำคัญน้อย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก 1	สำหรับระดับความสำคัญน้อยมาก

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่

- ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน
- ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ
- ไคสแควร์ (The chi-square Test) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

สูตรสถิติทดสอบไคสแควร์ (The Chi-Square Test)

$$\text{Pearson Chi-Square } \chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

เมื่อ  $O_{ij}$  = จำนวนข้อมูล  
 $E_{ij}$  = ค่าความถี่ของข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติไคสแควร์ (The Chi-Square Test) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งถ้าผลการทดสอบมีความสัมพันธ์กัน จะนำผลที่ได้ไปหาขนาดความสัมพันธ์ด้วยสูตรสถิติสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (Contingency Coefficient Determination) ดังนี้

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

เมื่อ  $\chi^2$  = Pearson Chi-Square และ  $0 < C < 1$   
 $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผลที่ได้สามารถแปลความหมายดังนี้

$C = 0$  แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

$C$  เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันมาก

### 3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้นจัดทำฐานข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 5 เดือน