

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ ไนล่อน จังหวัดนครปฐม มีระเบียบวิธีการศึกษาในเรื่องของขอบเขตประชากร ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่สนคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
2. ขอบเขตประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาจากประชากรทั้งหมดคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงงาน จำนวนทั้งหมด 120 คน ที่ทำงานอยู่ในห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ ไนล่อน จังหวัดนครปฐม (ที่มา: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ไนล่อน, ฝ่ายบัญชีและบุคคล, 2553) โดยจำแนกประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในโรงงาน

ประเภทของบุคลากร	จำนวนพนักงาน
พนักงานระดับปฏิบัติการ	115
หัวหน้างาน	5
รวม	120

วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ประกอบในการศึกษาค้างนี้ จำแนกตามแหล่งที่มา เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ภายในโรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จำนวน 120 ราย โดยใช้แบบสอบถาม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อห้างหุ้นส่วนจำกัด

พงษ์ทิพย์ในล่อน ใช้การวัดระดับความสำคัญ (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ มีหลักการประเมิน การให้ความสำคัญเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|----------------|-----------------|---------------------------|
| ระดับความสำคัญ | สำคัญมากที่สุด | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 5 |
| ระดับความสำคัญ | สำคัญมาก | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 4 |
| ระดับความสำคัญ | สำคัญปานกลาง | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 3 |
| ระดับความสำคัญ | สำคัญน้อย | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 2 |
| ระดับความสำคัญ | สำคัญน้อยที่สุด | เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1 |

คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใน ส่วนที่ 2, 3 ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เนื่องจากความหลากหลายของอายุงานของบุคลากรมีน้อยและใกล้เคียงกัน ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงไม่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านปัจจัยส่วนบุคคล และจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ผ่านมา พบว่า ไม่ค่อยมีความสำคัญ ดังนั้นจึงเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัย 2 ด้าน คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อห้างหุ้นส่วนจำกัด พงษ์ทิพย์ในล่อน จังหวัดนครปฐม ใช้เวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน มกราคม 2554 ถึงเดือนมีนาคม 2554