

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
2. ขอบเขตประชากร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในโรงงานของบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำนวนทั้งหมด 175 คน (แผนกบุคคล บริษัททฤษฎะมงคล จำกัด, 2554) โดยจำแนกประเภทของพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในโรงงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 168 คน พนักงานระดับหัวหน้างาน 7 คน (แผนกบุคคล บริษัททฤษฎะมงคล จำกัด, 2554)

วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกตามแหล่งที่มาเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในบริษัททฤษฎะมงคล จำกัด จำนวน 175 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 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลักษณะมงคล จำกัด ใช้การวัดระดับความสำคัญ (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ มีหลักการประเมินการให้ความสำคัญเป็น 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)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในส่วนที่ 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

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่เดือนกันยายน 2554 ถึงเดือนมิถุนายน 2555