

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษาดังนี้

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ของการวิจัย

ประชากร

ประชากรคือ พนักงานโรงงานเพศชายและหญิง จำนวน 3,084 คน ที่ได้จากการสำรวจในเดือนพฤศจิกายน 2550 กับบริษัทที่ดำเนินการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน โรงงานอยู่ในบริษัทที่ดำเนินการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปสำหรับการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากประชากรที่ระดับเชื่อมั่น 95% (Krejcie&Morgan, 1975 อ้างในพวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2536: 303) การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 300 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธี Stratified Random Sampling โดยทำการคัดเลือกจากรายชื่อองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ดำเนินการอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

รายชื่อองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ดำเนินการอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2548)

ตารางที่ 3.1 รายชื่อองค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ดำเนินการอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ลำดับที่	ชื่อบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	จำนวนประชากร (ราย)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ราย)
1	บริษัท เคอีซี (ประเทศไทย) จำกัด	161	16

ลำดับที่	ชื่อบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน ประชากร (ราย)	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง (ราย)
2	บริษัท เคเอสเอส อีเลคโทรนิคส์ จำกัด	273	27
3	บริษัท ซ้าฟเนอร์ อี.เอ็ม.ซี. จำกัด	70	7
4	บริษัท เซอวาส อีเล็ค โทรามิค เอ็น โคสเซอร์ จำกัด	19	2
5	บริษัท โตเกียว คอยส์ เอ็นจิเนียร์ จำกัด	62	6
6	บริษัท ไทย เอ็น เจอาร์ จำกัด	85	8
7	บริษัท นามิก พรีซัน (ประเทศไทย) จำกัด	117	11
8	บริษัท มูระตะ อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด	413	40
9	บริษัท ลำพูน ซิงเคนเกิน จำกัด	69	7
10	บริษัท อีเล็ค โทรเซรามิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	115	11
11	บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)	440	43
12	บริษัท แอลทีไอซี จำกัด	311	30
13	บริษัท โฮยา (ประเทศไทย)	687	67
14	บริษัท ไทยอาซาฮี อีเล็ค โทโรนิคส์ ดีไวซ์ จำกัด	47	4
15	บริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	215	21
	รวม	3,084	300

ที่มา: การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2548

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Questionnaire) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพ สมรรถนะการศึกษา และที่ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและประวัติการลาออกจากงานของพนักงาน เช่นเคยลาออกจากงานกี่ครั้ง อายุการทำงานในบริษัทเดิม
2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ใช้แบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview)

เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน โดยใช้
 ข้อคำถามแบบปลายเปิด องค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์มีดังนี้

ในการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดย
 ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
 สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน ได้แก่ อายุเมื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงานครั้ง
 สุดท้าย ลักษณะการเปลี่ยนงานเป็นแบบใด อายุการทำงานในงานเดิมกี่ปี ตำแหน่งงานเดิม และ
 รายได้จากงานใหม่เมื่อเทียบกับรายได้เดิม

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสาเหตุใดที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน เป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของ
 ไลเกท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุดมศักดิ์, 2543: 27-31) แบ่งออกเป็น 5
 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น
 แบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกท (Likert Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุดมศักดิ์,
 2543: 27-31) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง
 น้อย น้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภทคือ
 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดย
 สอบถามจากพนักงานขององค์กรอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
 จังหวัดลำพูน จำนวน 300 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ การศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับ
 อินเทอร์เน็ต และข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้องคือ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้ค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและ
 ตัวแปรตาม ซึ่งสามารถสรุป ผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายในแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมายค่าของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การประเมินของ พัชรารัตน์ สุขมั่งมี (2548) ดังนี้คือ

4.50 – 5.00 มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

2.50 – 3.49 มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

1.00 – 1.49 มีการปฏิบัติ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ส่วนการแปลความหมาย ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลจะใช้วิธีการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความผูกพัน ซึ่งหากระดับความผูกพันของปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ถือว่า ปัจจัยนั้นมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยสาเหตุของการเปลี่ยนงานกับความผูกพันต่อองค์กร จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีหลักเกณฑ์การแปล ตามหลักเกณฑ์ของ สุนงคช จามิตร (2531)

3.6 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายประสิทธิภาพในการเปลี่ยนงาน ปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน และ ผู้กพันต่อองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved