

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร มีระเบียบวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบในการศึกษาโดยศึกษาถึงส่วนประกอบของความผูกพัน (Engagement Factors) อันประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่วนประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549)

1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำ วัดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามี

การให้คำแนะนำ และแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและ  
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ส่วนการศึกษาในด้านภาพรวม เป็นการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงาน โดยใช้ทฤษฎีของ IES (2004) Burke (2003) และ Steers (1977) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของ  
พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำมาสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพัน ได้แก่ (1) มีความ  
เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่  
ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร  
ต่อไป และ (4) มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร ระดับของการวัดความผูกพันแบ่งเป็น 3  
ระดับ ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

- 1) ระดับของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน  
“ดาวเด่นในองค์กร”
- 2) ระดับของพนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged)  
เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”
- 3) ระดับของพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)  
เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

#### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานทุกระดับของบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟค  
ทอริง จำกัด จังหวัด สมุทรสาคร มีทั้งหมด จำนวน 137 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนู  
แฟคทอริง จำกัด, 2554)

#### วิธีการศึกษา

##### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทุกระดับ  
ของบริษัท เอิร์ธ ฟู๊ดส์ แมนูแฟคทอริง จำกัด จังหวัด สมุทรสาคร จำนวน 137 คน โดยใช้  
แบบสอบถาม

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ  
และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิคือแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (โดยแบบสอบถามด้านปัจจัยเป็นแบบสอบถามจากสมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย ส่วนแบบสอบถามระดับความผูกพันพัฒนามาจากแนวคิดในเรื่องของความหมายของ L-Poter และ F.J. Smith) เป็นแบบสอบถามที่ใช้สเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นให้ระดับเห็นด้วยมากที่สุดเห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยมาก

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากร (T-test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (F-test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร One Way ANOVA การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสมการถดถอย (Linear Regression) และค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยแบบสอบถามได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อทดสอบว่าคำถามในแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเกณฑ์การแปรผลค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.01-1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง (อ้างใน เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552 หน้า 144)

สำหรับคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนคำถามในส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ เป็นคำถามที่โดยใช้มาตรวัดแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยโครงสร้าง

ของแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยมาก โดยการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546)

ระดับความคิดเห็น 5	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3	เฉยๆ
ระดับความคิดเห็น 2	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1	เห็นด้วยน้อยมาก

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง เฉย ๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยคำถามที่ใช้ในการวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่ได้ดัดแปลงมาจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย เป็นการวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมจำนวน 3 คำถาม ประกอบด้วย

- 1) ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ บริษัทฯ
- 2) ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ บริษัทฯ
- 3) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทฯ

จากการวัดระดับความผูกพันต่อภาพรวมทั้ง 3 ข้อ นำมาแปลความหมายถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร (Actively disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ฝักบัวในองค์กร”

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.41 - 5.00 หมายถึง ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ( Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 137 ชุด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ ( Frequency) และค่าร้อยละ ( Percentage) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย ( Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์กร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. สถิติการทดสอบค่าที ( Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( Analysis Of Variance: ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม
4. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( Reliability) เพื่อทดสอบว่า คำถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย ( Linear Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันด้านภาพรวม

### สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษา และรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม บริษัท เอิร์ธ ฟู๊ด แมนูแฟคเจอริ่ง

จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

### ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่เดือนกันยายน 2554 ถึงเดือนสิงหาคม 2555