

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษาในเรื่องของขอบเขตประชากร ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรคือ พนักงานรายวันจำนวนทั้งหมด 319 คนที่ทำงานอยู่ใน บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหารจำกัด (ที่มา: บริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด, แผนกบุคคล, 2551) โดยจำแนกประเภทของพนักงานรายวันตามสายการผลิต ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกตามประเภทของพนักงานรายวันตามสายการผลิต

ประเภทพนักงานรายวัน	จำนวน (คน)
แผนก FEN	33
แผนก I-BIS	12
แผนก BB	88
แผนก NP	8
แผนก สไตร์	9
แผนก ซ่อมบำรุง	7
แผนก ทอดและพอง	23
แผนก บรรจุ	81
แผนก ซอส	7
แผนก QC	8
แผนก พ่อบ้าน-แม่บ้าน	10
แผนก เครื่องดื่ม	33
รวม	319

### 3.2 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนहरา อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด และในการวัดองค์ประกอบความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน โดยใช้วิธีการศึกษาตามแนวคิดของ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยในดำเนินงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้แก่ การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงานที่ทำอยู่ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และมีการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำทีมงานไปถึงเป้าหมายที่วางแผนไว้

ส่วนการวัดความผูกพันต่อบริษัทจะวัดลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป
4. ด้านความรู้สึผูกพันโดยรวมกับบริษัท

และได้แบ่งประเภทของพนักงาน (Level of Engagement) ที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทไว้ เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัท
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อบริษัท
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อบริษัท

โดยมีความหมายของพนักงานแต่ละประเภทเป็นดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัท (Engaged) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร ด้วยมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อบริษัท (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ได้ตั้งใจ พนักงานเหล่านี้เป็นผู้ที่ทำงานไปวันๆ อย่างขอไปที ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานที่ทำ บางครั้งทำงานเพื่อด้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย ซึ่งเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อบริษัท (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานเลย เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน และยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จแล้วยังเป็นผู้ขัดขวางการทำงานของคนอื่นๆ ซึ่งพนักงานเหล่านี้เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่าในองค์กร”

### 3.3 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานรายวันที่ทำงานอยู่ในบริษัท มโนห์ราอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 319 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสาร บทความทางวิชาการ การค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต

### 3.4 การรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลกระทำโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

ซึ่งคำถามเป็นการวัดทัศนคติในรูปของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2534)

สำหรับข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5
ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
ระดับความคิดเห็น	เฉยๆ	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1

คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับเฉยๆ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ซึ่งคำถามเป็นการวัดทัศนคติในรูปของ Likert Scale (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2534)

สำหรับข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5
ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
ระดับความคิดเห็น	เฉยๆ	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1

คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยมากกว่า	3.41	หมายถึง	พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัท (Engaged)
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อบริษัท

(Not-Engaged)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อบริษัท

(Actively disengaged)

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก หมายถึง พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึง องค์กรด้วยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและจะหาแนวทางปรับปรุง ตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด นั่นคือ พนักงานที่มีความ ผูกพันต่อบริษัท (Engaged)

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทอยู่ในระดับเฉย ๆ หมายถึง พนักงาน ไม่มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานโดยไม่ได้ตั้งใจ พนักงานเหล่านี้เป็นผู้ที่ทำงานไปวัน ๆ อย่างขอไปที ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานที่ทำ บางครั้งทำงานเพื่อดำเนินวัตถุประสงค์ขององค์กรอีก ด้วยซึ่งเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” นั่นคือ พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อบริษัท (Not-Engaged)

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทอยู่ในระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานเลย เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบ ในการทำงาน และยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ ประสบความสำเร็จแล้วยังเป็นผู้ขัดขวางการทำงานของคนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานเหล่านี้เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่าในองค์กร” นั่นคือ พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อบริษัท (Actively disengaged)

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

### 3.6 ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนहरาอุตสาหกรรม อาหาร จำกัด ใช้เวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2551 ถึงเดือนเมษายน 2551