

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบในการศึกษาองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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 ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำ แนะนำ และแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้คือพนักงานทั้งหมดที่ทำงานกับบริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 482 คน ได้แก่ พนักงานสำนักงาน จำนวน 110 คน พนักงานประจำโรงงาน จำนวน 372 คน (ข้อมูลประจำเดือนธันวาคม, 2553)

ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 220 ราย จากจำนวนประชากรของพนักงานทั้งหมด 482 คน (บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2553) การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane(1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 สูตรคำนวณต่อไปนี้ (ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ, 2544)

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2} = \frac{482}{1 + \{(482)(0.05)^2\}} = 219 = \text{ซุก}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณได้จำนวนตัวอย่าง 219 ราย แต่ผู้ศึกษาได้ใช้ตัวอย่างจำนวน 220 ราย โดยแบ่งขนาดตัวอย่างจากประเภทของพนักงาน ดังนี้

ประเภทของพนักงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	110	50	22.70%
พนักงานประจำโรงงาน	372	170	77.30%
รวม	482	220	100.00%

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการออกแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานของ บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 220 ราย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้หรือเงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งลักษณะงานในบริษัท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ โดยแบบสอบถามด้านปัจจัยเป็นแบบสอบถามจากสมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย

แบบสอบถามซึ่งใช้สเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมี 5 ระดับ คือ ผู้ตอบมีความคิดเห็นให้ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของพนักงานบริษัท โกลโบ ฟีดส์ จำกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ และข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งเป็นคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เฉย ๆ	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง เฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จะดำเนินการที่ บริษัท โกลโบ ฟู้ดส์

จำกัด

ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2554 – มิถุนายน 2555