บทที่ 3
ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) โดยองค์ประกอบความผูกพัน (Engagement Components) ทั้ง 4 ด้าน (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549:3)

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย การศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านต่างๆ คือ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) อ้างอิงจาก สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) โดยมีองค์ประกอบในการวัดความผูกพันของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตราฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด บทลงโทษที่ชัดเจนกรณีพนักงานทำผิดแ และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้แก่ มีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีการจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การ และพนักงาน มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน องค์การสามารถทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชัดเจน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงานที่ทำอยู่ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางในการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินงานให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถนำทีมงานไปถึงเป้าหมายที่วางแผนไว้

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายการผลิตจำนวนทั้งหมด 1350 คน ที่ทำงานอยู่ในบริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2550 (ที่มา: บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2550: แฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์)

ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายการผลิต จำนวนทั้งหมด 1350 คน โดยการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามวิธีการคำนวณของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 308 คน (กุณฑลี เวชสาร, 2546: 144)

วิธีการคำนวณแบบ Taro Yamane (1970)

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน

$n(\text{ทั้งหมด}) = N/[1+N(e)^2]$

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายการผลิตที่ทำงานอยู่ใน บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 308 ราย จากประชากรทั้งหมดในฝ่ายการผลิต 1350 คน ใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสาร บทความทางวิชาการ และการค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยลักษณะแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบ สอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ รายได้และเงินเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกคำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานฝ่ายการผลิตซึ่งคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถาม มีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย มากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for PC ในการประมวลผล โดยข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ได้ทำการอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก ในการวัดระดับความสำคัญจะถ่วงน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 เฉย ๆ

ระดับความคิดเห็น 2 เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 เห็นด้วยน้อยมาก

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์วิเคราะห์ด้านภาพรวมจำนวน 6 คำถาม ประกอบด้วย

1. ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหลัก

3. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของบริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับ บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

5. ท่านมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์การหรือต่อหน้าที่การทำงาน

6. บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์การที่ดีที่สุด ที่ท่านเลือกทำงานด้วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากการวัดระดับความผูกพันต่อภาพรวมจะนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากคำถามทั้ง 6 คำถาม มาแปลความหมายถึงระดับความผูกพัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์การ” (Engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นความอยู่ในระดับเฉย ๆ ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์การ” (Not-engaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์การ เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

การวิเคราะห์ข้อมูลและ สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 308 ชุด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และอัตราเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าสถิติทดสอบประชากร (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ใช้อธิบายความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในด้านต่างๆ และทอสอบเปรียบเทียบค่าเฉลียของกลุ่มประชากร

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มิอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression)

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษา และรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. บริษัทอินโนเวกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลาการศึกษา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2550 – มีนาคม 2551