

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

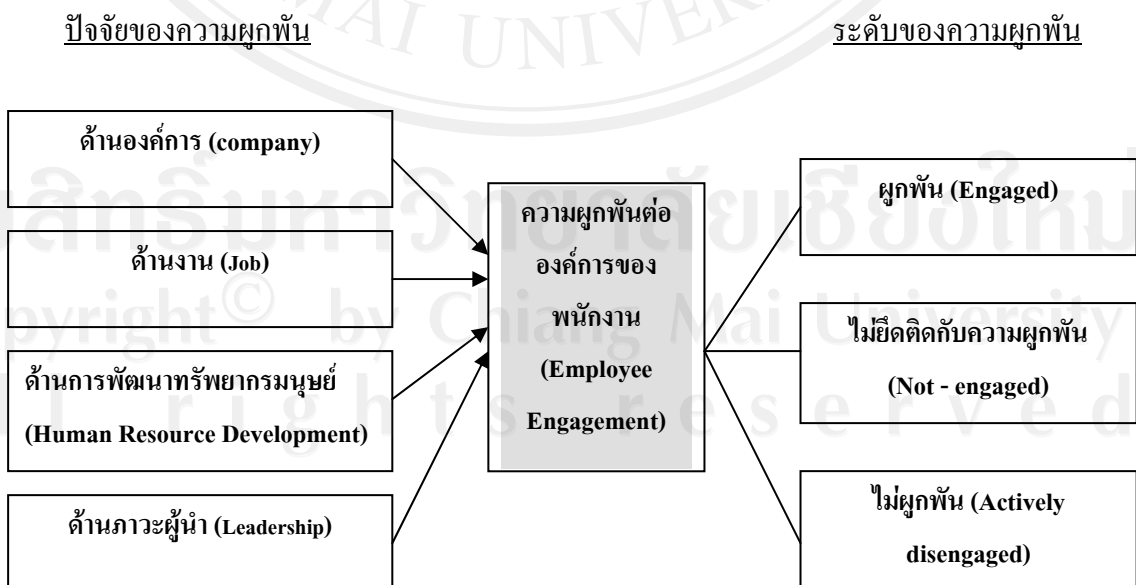
การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล(ประเทศไทย) จำกัด นำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา โดยใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549)เป็นกรอบในการศึกษา โดยศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

รูปที่ 5 แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร



จากภาพที่ 3 แสดงถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงคุณค่า และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการเกิดความผูกพันของพนักงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สรุปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย องค์กร (Company) งาน (Job) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) โดยปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) ทั้ง 4 ด้าน (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

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

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

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

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ส่วนการศึกษาในด้านภาพรวม เป็นการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Steers (1977) Burke (2003) และ IES (2004) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำมาสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพัน ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ (4) มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร ระดับของการวัดความผูกพันแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

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

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในฝ่ายผลิตของบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 27,017 คน

3.1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาค้างนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ราย จากจำนวนประชากรของพนักงานฝ่ายผลิต 27,017 คน(รายงานแผนกำลังคน, บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล(ประเทศไทย) จำกัด, ตค.2551) นำมาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane(1973) ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่าในระดับร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N =$ จำนวนของประชากร

$e =$ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เท่ากับ $N = 27,017$

$$n = \frac{0.05}{27,017}$$

$$= \frac{1}{1+27,017(0.0025)}$$

$$n = 400$$

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานรายวันที่ทำงานในบริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน400ราย โดยออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามและใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบตามสะดวก(Convenience Sampling) ทั้งหมด

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นการรวบรวม จากหนังสือเอกสาร บทความวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งลักษณะแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยอ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ซึ่งคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก

ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 เฉยๆ

ระดับความคิดเห็น 2 เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์ โดยการประมวลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์ ดังนี้
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมจำนวน 4 คำถาม ประกอบด้วย

1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

2. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร

3. ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

4. ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร

จากการวัดระดับความผูกพันต่อภาพรวม จะนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากคำถามทั้ง 4 ข้อ มาแปลความหมายถึงระดับความผูกพัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ศิลาในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ 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 ค่าถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันด้านภาพรวม

3.5 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจาก บริษัท เวสเทิร์นดิจิทัล(ประเทศไทย) จำกัด และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2551 – มกราคม 2552

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล เดือนธันวาคม 2551