

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานบริษัท เอร่าวันสายไฟ  
เคเบิ้ล จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

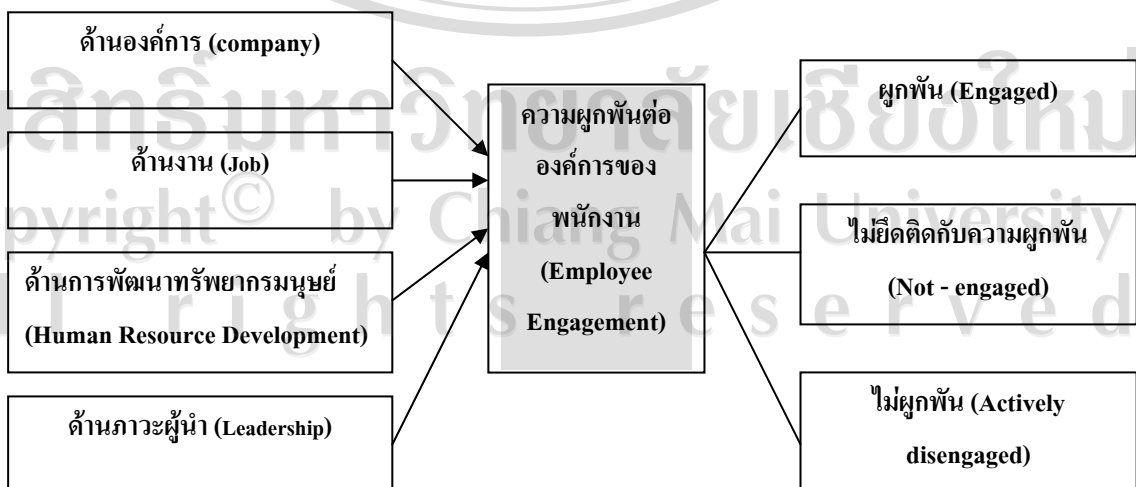
##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
พนักงานบริษัทเอร่าวันสายไฟเคเบิ้ล จำกัด โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อ  
ใช้ในการศึกษาเป็นกรอบทฤษฎีเพื่อใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement  
Factors) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
(Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของ  
พนักงานที่มีต่อองค์กรจากภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในรูปที่ 2

รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยของความผูกพัน

ระดับของความผูกพัน



จากรูปที่ 2 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน โดยนำแนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) มาใช้เป็นกรอบการศึกษา ซึ่งได้ศึกษาถึงส่วนประกอบของความผูกพัน (Engagement Components) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

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

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

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

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ส่วนการศึกษาในด้านภาพรวม เป็นการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้ทฤษฎีของ Steers (1977) Burke (2003) และ IES (2004) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำมาสร้างคำถามเพื่อวัดความผูกพัน ได้แก่ (1) มีความเชื่อมั่น ขอมอบเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ (4) มีความรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร ระดับของการวัดความผูกพันแบ่งเป็น 3 ระดับตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) ได้แก่

1) ระดับของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

2) ระดับของพนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

3) ระดับของพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged)  
เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

### 3.1.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ คือ จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมด ของบริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด จำนวน 118 คน ซึ่งการศึกษานี้รวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการออกแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอราวัณสายไฟเคเบิล จำกัด ทั้งพนักงานรายเดือนและรายวัน จำนวน 118 ราย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ใช้ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งลักษณะแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549)

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่รวบรวมได้จะทำการวิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency) การนำเสนอในรูปแบบของอัตราร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากร (t-test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร One Way ANOVA การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสมการถดถอย (Linear Regression) โดยใช้มาตรวัดแบบสเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยมาก โดยการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2546)

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

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ 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) ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ บริษัทฯ

เป็นหลัก

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”

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 118 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 คำถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันด้านภาพรวม

### 3.6 สถานที่ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท เอร่าวันสายไฟเคเบิล จำกัด และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่