

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง สาขากรุงเทพมหานคร โดยนำทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษาโดยใช้แนวคิดของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพัน (Engagement Factors) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแบ่งเป็น 4 ด้านคือ 1.)ด้านองค์กร (Company) 2.)ด้านลักษณะงานที่ทำ (Job) 3.)ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ 4.)ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาถึงระดับของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานเย็บผ้าในบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง สาขากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีพนักงานเย็บผ้าจำนวนทั้งหมด 1,050 ราย (แผนกบุคคล บริษัททริศศึกษา, ณ วันที่ 31 มีนาคม 2552)

3.1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 290 ราย จากจำนวนพนักงานเย็บผ้าทั้งหมด 1,050 ราย (แผนกบุคคล บริษัททริศศึกษา, ณ วันที่ 31 มีนาคม 2552) โดยการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามวิธีการคำนวณของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 290 ราย (กุณฑล เวชสาร, 2546: 144) แสดงวิธีคำนวณดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เท่ากับ $N = 1,050$

$e = 0.05$

$$n = \frac{1,050}{1 + 1,050 \cdot (0.05)^2}$$

$n = 290$

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเย็บผ้า บริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง จำนวน 290 ราย จากจำนวนพนักงานเย็บผ้าทั้งหมด 1,050 ราย โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการสอบถามและใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ทั้งหมด

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ฐานข้อมูล และ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง (bangkaew.com , kc.hri.tu.ac.th , d4.co.th , burke.com , gallup.com , employment-studies.co.uk)

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สังกัดแผนกเย็บ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ การวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความผูกพันในภาพรวม โดยอ้างอิงแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย คำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ ใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) มีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็น จำนวน 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการวัดระดับความคิดเห็น ให้คะแนน 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) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลง โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉยๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยมาก

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ 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 ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันในภาพรวมวิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมจำนวน 3 คำถาม ประกอบด้วย

1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ
2. ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ
3. ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากการวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อในภาพรวม จะนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากคำถามทั้ง 3 คำถาม มาแปลความหมายถึงระดับความผูกพัน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอมป์เปิดในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (The Coefficient of Alpha) เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง

เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นมีดังนี้ (อ้างใน เกียรติสุตา ศรีสุข, หน้า 144)

- | | |
|-------------|--|
| 0.00 – 0.20 | ความเชื่อมั่นต่ำมาก / ไม่มีความเชื่อมั่น |
| 0.21 – 0.40 | ความเชื่อมั่นต่ำ |
| 0.41 – 0.70 | ความเชื่อมั่นปานกลาง |
| 0.71 – 1.00 | ความเชื่อมั่นสูง |

3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 290 ชุด ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สังกัดแผนกเย็บ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

2. ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis Of Variance: One Way ANOVA) สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression Analysis) ระหว่างตัวแปร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันในภาพรวม

5. การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อทดสอบว่า คำถามในแบบสอบถาม มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.5 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากบริษัท ทัศนศึกษา บริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง สาขากรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดสมุทรสาคร

3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 12 เดือน ตั้งแต่เดือน เมษายน 2552 – มีนาคม 2553