

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง วิธีการศึกษา เครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด โดยศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้านของสมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) คือ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) และศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยภาพรวม แบ่งได้ 3 ระดับ คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ พนักงานไม่มีใจรัก ไม่มีความรู้สึผูกพันและทุ่มเทใจในงานต่อองค์การ และพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 4 ด้านกับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานจำหน่าย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อของบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 120 คน (พิณพจนา ลีนะวัด, 2556: สัมภาษณ์)

3.2 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รับค่อของบริษัท ไทยท้อปสปอร์ต จำกัด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด อ้างอิงจากแบบสอบถามของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยวัดองค์ประกอบความผูกพันทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. ด้านองค์การ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | จำนวน 11 ข้อ |
| 4. ด้านภาวะผู้นำ | จำนวน 5 ข้อ |

และความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด ด้านภาพรวมจำนวน 3 ข้อ ดังนั้นรวมข้อคำถามความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อบริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด ทั้งหมดจำนวน 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อบริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4.1.2 ข้อมูลความผูกพันของพนักงานจำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอคต่อ บริษัท ไทยท็อปสपोर्ट จำกัด เป็นลักษณะข้อคำถามแบบมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) เพื่อวัดระดับ

ความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความคิดเห็นขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ผู้ศึกษาจะนำคะแนนที่ได้มาเพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม จำนวน 3 ข้อ จะนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549) โดยพิจารณาแบ่งออกเป็น 3 ระดับความคิดเห็น ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ องค์การ (Engaged Employee) เป็นพนักงานที่มีใจรัก มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพยายามที่จะปรับปรุงตนให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้องค์การบรรลุสู่ความสำเร็จ เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

2. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานไม่มีใจรัก ไม่มีความรู้สึกผูกพันและทุ่มเทใจในงานต่อองค์การ (Not Engaged Employee) เป็นพนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ให้ความสนใจเฉพาะ

ความสำเร็จในงานของตนเองมากกว่าจะสนใจเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงาน พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานแต่ไม่มีใจรัก ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทในงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์หรือแรงจูงใจในการทำงาน และจะทำงานเมื่อได้รับคำสั่งเท่านั้น จึงไม่มีความสุขพินในงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้พนักงานเหล่านี้รู้สึกถึงความหวังใจและให้ความสำคัญแก่พวกเขาเหล่านี้ ช่วยให้เข้าถึงบทบาทหน้าที่ ทักษะ และการเรียนรู้ เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged Employee) เป็นพนักงานที่ชอบสร้างปัญหาให้แก่องค์กร พนักงานที่ชอบต่อต้านทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานและพยายามแสดงออกว่าไม่มีความสุข มีทัศนคติต่อองค์กรในแง่ลบ อีกทั้งสร้างความรู้สึกละแวกไม่เป็นมิตรส่งไปให้เพื่อนร่วมงานรวมทั้งคอยขัดขวางการทำงานของเพื่อนร่วมงานไม่ให้เกิดความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าอีกด้วย เปรียบดั่ง “แอปเปิ้ลเน่า” ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้สึกนึกคิดต่อต้านต่อองค์กร เพื่อวางแผนงานและให้มีการสอนและถ่ายทอดงานอย่างใกล้ชิด

3.4.1.3 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม และมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

3.4.1.4 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Analysis) เพื่อทดสอบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha

3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงสิงหาคม 2557 โดยเก็บแบบสอบถามในเดือนเมษายน 2557

3.6 สถานที่เก็บข้อมูล

สถานที่เก็บข้อมูล คือ สถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์รีบอค และบริษัท ไทยท็อปปอर्ट จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved