

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงานบริษัท ล็อกซเลีย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษาและวิธีการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างที่ทำงานอยู่ในบริษัท ล็อกซเลีย์ จำกัด (มหาชน) รวมจำนวนทั้งสิ้น 844 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2549 จำนวนตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie V. และ Morgan W. ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ตัวอย่างจำนวน 269 คน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) โดยการสุ่มตัวอย่าง จะทำการสุ่มโดยสะดวก (Convenient Sampling) และเก็บตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละกลุ่มงานของบริษัท ดังต่อไปนี้

#### ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงานของบริษัท

ชื่อฝ่าย	จำนวน (คน)	ตัวอย่าง (คน)	สัดส่วน(%)
1. กลุ่มโทรคมนาคม	151	48	17.84
2. กลุ่มโครงสร้างพื้นฐาน	134	43	15.99
3. กลุ่มบริหารและการเงิน	116	37	13.75
4. กลุ่มคอนซูมเมอร์อิเล็กทรอนิกส์	86	27	10.04
5. กลุ่มเคมีภัณฑ์	76	24	8.92
6. กลุ่มธุรกิจเกมสลาท	62	20	7.43
7. กลุ่มผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง	37	12	4.46
8. กลุ่มธุรกิจภูมิภาค	25	8	2.97
9. กลุ่มโครงการพิเศษ	23	7	2.60
10. กลุ่มมีเดียและการศึกษา	23	7	2.60
11. กลุ่มอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี	20	6	2.23

**ตารางที่ 1 (ต่อ)**

ชื่อฝ่าย	จำนวน (คน)	ตัวอย่าง (คน)	สัดส่วน(%)
12. สำนักกรรมการผู้จัดการ	20	6	2.23
13. ฝ่ายตรวจสอบภายใน	15	5	1.86
14. กลุ่มทรัพยากรบุคคล	14	5	1.86
15. กลุ่มการพิมพ์และเทคโนโลยี	14	4	1.49
16. กลุ่มบริการการตลาด	11	4	1.49
17. กลุ่มธุรกิจต่างประเทศ	9	3	1.12
18. กลุ่มสิ่งแวดล้อม	8	3	1.12
รวมพนักงาน	844	269	100.00

**ขอบเขตของการศึกษา**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ล็อกซเลย์ จำกัด (มหาชน) โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ นำมาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา โดยแบ่งเป็นความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กร 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และความคิดเห็นของพนักงานด้านภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การมีนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานที่สอดคล้องมาจากองค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัดชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

2) ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถขององค์กรและพนักงาน มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม พัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้

พนักงานที่ชัดเจน มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และองค์กรมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

4) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่หน่วยงานที่ได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและให้แนวทางแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ

5) ด้านภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ พนักงานมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร พนักงานมีความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และพนักงานรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร

## วิธีการศึกษา

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงาน 269 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่น ๆ และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดสเกลของไลเกิท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เลข ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เลข ๆ

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรที่ได้จะนำมาแปลความหมายซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเลข ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

สำหรับการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมจำนวน 4 คำถาม ประกอบด้วย

- 1) ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร
- 2) ท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร
- 3) ท่านมีความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
- 4) ท่านรู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร

จากค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อภาพรวมทั้ง 4 ข้อจะนำมาแปลความหมายถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพิจารณาตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” (Actively disengaged employee)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน เปรียบเสมือน “ฝักบัวในองค์กร” (Not-engaged employee)

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

### 3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร รายได้ และเงินเดือน

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

3) สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีการของ Scheffe เพื่อทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร

4) การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้ทดสอบว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5) การวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อองค์กร 4 ด้าน กับความผูกพันภาพรวมต่อองค์กร

### ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาคือ ระหว่างเดือนกันยายน 2550 ถึง กุมภาพันธ์ 2551