

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซิด จำกัด โดยการศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัด โรงงานจังหวัดระยอง จำนวน 78 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัด โรงงานจังหวัดระยอง จำนวน 78 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาด้วยการใช้สูตรของ Yamane (1967: 727) โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง  
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$n = \frac{78}{1 + 78 (0.05)^2}$$
$$= 65 \text{ คน}$$

## 2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างดังกล่าวเมื่อกำหนดแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 65 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ไม่จำกัดเพศ อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการสมรส รายได้ (ข้อ 1 – 6)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีการพัฒนาคำถามมาจากการศึกษาของ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุดในการวัดระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

โดยนำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน จากนั้นนำค่าที่ได้มาแปลผลแรงงใจในการทำงานการเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลพิจารณา ค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ด้วยการคำนวณจากอันตรภาคชั้นคือ

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแบ่งเกณฑ์แรงงใจในการทำงาน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

|             |                               |
|-------------|-------------------------------|
| 1.00 - 1.80 | หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 1.81 - 2.60 | หมายถึง อยู่ในระดับน้อย       |
| 2.61 - 3.40 | หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง    |
| 3.41 - 4.20 | หมายถึง อยู่ในระดับมาก        |
| 4.21 - 5.00 | หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด  |

แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการทำงาน 7 ด้าน จำนวนข้อ ซึ่งจำแนกตามด้านดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจภายใน 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1. ความต้องการ ข้อที่ 1 - 3
- 1.2. ทักษะคติ ข้อที่ 4 - 6
- 1.3. ความสนใจพิเศษ ข้อที่ 7 - 9

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงงใจภายนอก 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล ข้อที่ 10 - 12
- 1.2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ข้อที่ 13 - 15

1.3. บุคลิกภาพ ข้อที่ 16 - 18

1.4. เครื่องล่อใจอื่นๆ ข้อที่ 19 - 21

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีการพัฒนาคำถามมาจากการศึกษาของ อภิรัตน์ ชื่นกลิ่น (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์คอนกรีตและวัสดุก่อสร้าง จำกัด โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) ที่ตรงกับความรู้สึกและความเป็นจริงมากที่สุดในการวัดระดับมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจระดับน้อยที่สุด

โดยนำคะแนนที่ได้ในแต่ละด้านมารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน จากนั้นนำค่าที่ได้มาแปลผลแรงจูงใจในการทำงานการเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลพิจารณา ค่าเฉลี่ยจากเกณฑ์ด้วยการคำนวณจากสูตรภาคชั้นคือ

$$\begin{aligned} \text{คะแนนแบ่งเกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จำนวน  
ข้อ ซึ่งจำแนกตามด้านดังนี้

1.แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่

- |                            |               |
|----------------------------|---------------|
| 1.1. ด้านความรู้สึกรัก     | ข้อที่ 1 - 6  |
| 1.2. ด้านความต่อเนื่อง     | ข้อที่ 7 - 16 |
| 1.3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม | ข้อที่ 17 -21 |

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิดทฤษฎีและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด
2. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายใน 30 วัน
3. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 65 ชุด
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

#### 5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. บัญชีส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลอบอลซิด จำกัดวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซิด จำกัด จำแนกตามบัญชีส่วนบุคคลทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test, F-test เมื่อเกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลอบอลซิด จำกัด วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)