

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด โดยอาศัยแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งสมมติฐานที่มีอยู่มาทำการพิสูจน์ตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนการดำเนินงานศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางและความเป็นระเบียบแบบแผนในการศึกษาค้นคว้าให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ข้าพเจ้าจึงแบ่งขั้นตอนในการดำเนินงานศึกษาออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา และความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยผู้ศึกษา ในวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและคุณลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถาม มาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และตรวจสอบในเบื้องต้น ว่าแบบสอบถามครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาหรือไม่ ส่วนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามชุดที่ผ่านการตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 50 ชุด แล้วนำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) มีผลดังนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความหลากหลายของงาน	0.679
ด้านความสำคัญของงาน	0.762
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.785
ด้านผลป้อนกลับของงาน	0.822
ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.898
ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านสุขภาพ	0.88
ด้านความปลอดภัย	0.832
ด้านความสะดวก	0.774
ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้	0.659
ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	0.843
ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ	0.601
ด้านการให้คำปรึกษาหารือ	0.877
ด้านการให้ประโยชน์แก่สังคม	0.895
ส่วนที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.787
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.634
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.887

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด จำนวน 1,232 คน (ที่มา: แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด เดือนมิถุนายน 2559)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดจากพนักงานของ บริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด จำนวน 1,232 คน โดยนำมากำหนดกลุ่มตัวอย่างการศึกษาระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรของ Yamane (อ้างอิงจาก รุ่งนภา สีทะ, 2554 หน้า 40)

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

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งกำหนดเท่ากับ 0.5

แทนค่าในสูตร $n = \frac{1,232}{1+1,232(0.5)^2}$
 $= 301.96$

ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น มากำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตามสายงานขององค์กร เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional stratified random sampling) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{ประชากรของแต่ละสายงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานศึกษา

สายงาน	จำนวนประชากรในสายงาน (คน) N	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) n
สายสนับสนุน	282	69
สายปฏิบัติการ	950	231
รวม	1,232	300

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในสายการผลิตและสายสนับสนุน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ เชื้อชาติ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส โดยลักษณะคำถามจะเป็นลักษณะให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดอายุ ดังนี้

อายุ (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2558)

1) 18-29 ปี

2) 30-41 ปี

3) 42-53 ปี

4) 54-60 ปี

คำถามข้อที่ 3 เชื้อชาติ ได้แก่ ไทย และ เมียนมาร์ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 4 อายุงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดอายุงาน ดังนี้

อายุงาน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2558)

1) 1-3 ปี

2) 4-6 ปี

3) 7-9 ปี

4) 10 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานในสายการผลิต และสายซัพพอร์ต เป็นคำถามแบบปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อที่ 6 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด และ สมรส เป็นคำถามแบบปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน ทั้งหมด 23 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพึงพอใจในสวัสดิการ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความสะดวก ด้านการศึกษา ข่าวสาร ความรู้ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านการพักผ่อนหรือนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และด้านการให้ประโยชน์แก่ชุมชน จำนวน ทั้งหมด 32 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method : Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน ทั้งหมด 12 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

โดยแต่ละส่วนจะมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย (Range)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นการอภิปรายผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้ศึกษาจึงกำหนดให้แบ่งระดับคุณลักษณะของตัวแปรตั้งแต่ในส่วนที่ 2 คือ ด้านคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ด้านสวัสดิการ และส่วนที่ 4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ (รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวฐน์, 2555 หน้า 90-91)

1) ด้านคุณลักษณะงานแบ่งระดับได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ปัจจัยคุณลักษณะงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ปัจจัยคุณลักษณะงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ปัจจัยคุณลักษณะงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ปัจจัยคุณลักษณะงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ปัจจัยคุณลักษณะงานนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดีมาก

2) ด้านสวัสดิการแบ่งระดับได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ปัจจัยด้านสวัสดิการนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ปัจจัยด้านสวัสดิการนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ปัจจัยด้านสวัสดิการนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ปัจจัยด้านสวัสดิการนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ปัจจัยด้านสวัสดิการนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดีมาก

3) ด้านความผูกพันต่อองค์กรแบ่งระดับได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับไม่ดีมาก

การวัดระดับความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (วรมน เดชเมธาวิพงศ์, 2544 อ้างอิงจาก สุทัตสา วิไลเจริญตระกูล, 2554 หน้า 44)

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า 0.90)	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70-0.90)	หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30-0.70)	หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ในระดับกลาง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.30-0.70)	หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อค่า r เป็น 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ดังนี้

- 1) ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- 2) หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ
- 3) หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล
- 2) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล
- 3) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัย

ด้านสวัสดิการ

4) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสวัสดิการ

5) การวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) ใช้ในการคำนวณและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้านคุณลักษณะงาน สวัสดิการ และความผูกพันต่อองค์กร

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1) T-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยจะใช้ในคำถามส่วนที่ 1 ในข้อคำถามที่ 1 เพศ

คำถามส่วนที่ 1 ในข้อคำถามที่ 3 เชื้อชาติ

คำถามส่วนที่ 1 ในข้อคำถามที่ 5 ตำแหน่งงาน

คำถามส่วนที่ 1 ในข้อคำถามที่ 6 สถานภาพสมรส

2) ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม จะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากัน จะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-forsythe และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 โดยจะใช้ใน

คำถามส่วนที่ 1 ในข้อคำถามที่ 2 อายุ

คำถามส่วนที่ 1 ในข้อคำถามที่ 4 อายุงาน

3) Correlations (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจะใช้ใน

คำถามส่วนที่ 2 ในข้อคำถามที่ 1-23

คำถามส่วนที่ 3 ในข้อคำถามที่ 1-32