บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การธุรกิจอสังหาริมทรัพย์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทจำนวนทั้งสิ้น (N) 352 คน (ข้อมูล : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2549) ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คืนฉลาก
2. เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสูงสุดกำหนดให้ครึ่งหนึ่งของประชากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง (p=.05)
3. กำหนดระดับความผิดพลาดในการกะประมาณเท่ากับ 5 %
4. กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (α = 0.05)
5. ใช้ค่าขอบเขตของพื้นที่ภายใต้โค้งปกติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยประมาณเท่ากับ 2

สูตรในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการประมาณสัดส่วนที่ปรับแล้วของยามาเน่ (Yamane, 1967) จึงเป็นดังนี้

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

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของการประมาณสัดส่วนซึ่งกำหนดไว้ที่ 5%

จากการคำนวณทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 จากจำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งตัวแปรแต่ละตัวอยู่ในมาตรวัดดังนี้

ตัวแปร	ระดับการวัด
1. เพศ	มาตรวัดนามบัญญัติ
2. อายุ	มาตรวัดเรียงลำดับ
3. สถานภาพสมรส	มาตรวัดนามบัญญัติ
4. ระดับการศึกษา	มาตรวัดเรียงลำดับ
5. อายุงาน	มาตรวัดเรียงลำดับ
6. ตำแหน่งงาน	มาตรวัดเรียงลำดับ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อคำถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 5 ด้าน จำนวน 75 ข้อ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (9 ข้อคำถาม)
2. การจัดระเบียบอารมณ์ (15 ข้อคำถาม)
3. การจูงใจตนเอง (12 ข้อคำถาม)
4. การร่วมรู้สึก (15 ข้อคำถาม)
5. ทักษะทางสังคม (24 ข้อคำถาม)

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบทดสอบดังนี้

คำตอบ	คำถามทางบวก	คำถามทางลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

แนวทางการพัฒนาแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ผู้ศึกษาขออนุญาตนำแบบสอบถามตามแนวทางของโกลแมน (1999) ที่พัฒนาโดย ฉัตรฤดี สุกปลั่ง (2543) ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว ทั้งหมด 75 ข้อ มาใช้

2. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อทดสอบว่าแบบสอบถามมีความคงที่เสมอ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 คน ผลการหาค่าความเชื่อมั่น ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	.7773
2. ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน	.8951
3. ด้านการจูงใจตนเอง	.7203
4. ด้านการร่วมรู้สึก	.8730
5. ด้านทักษะทางสังคม	.9311

ผู้ศึกษาแบ่งระดับในการอธิบายคุณลักษณะของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ ด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตรภาคชั้น โดยสูตรหาความกว้างของอัตราภาคชั้น คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{3} = 1.33$$

คะแนนเฉลี่ย	3.68-5.00	ความฉลาดทางอารมณ์ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.34-3.67	ความฉลาดทางอารมณ์ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00-2.33	ความฉลาดทางอารมณ์ระดับต่ำ

<u>ส่วนที่ 3</u> เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน จำนวน 29 ข้อ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (10 ข้อคำถาม)

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ (10 ข้อคำถาม)

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (9 ข้อคำถาม)

ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบทดสอบดังนี้

คำตอบ	คำถามทางบวก	คำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

แนวทางการพัฒนาแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ผู้ศึกษาขออนุญาตนำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของที่พัฒนาขึ้นโดย ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) จำนวน 15 ข้อ และเพิ่มข้อคำถามที่สร้างขึ้นเองจำนวน 15 ข้อ รวมคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

2. นำข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ ไปทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) โดยนักศึกษาปริญญาโทสาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ และนักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน มีข้อคำถาม 1 ข้อที่ไม่ผ่านการตรวจสอบ

3. นำแบบสอบถาม จำนวน 29 ข้อ ไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อทดสอบว่าแบบสอบถามมีความคงที่เสมอ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha – Coefficient) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาจำนวน 30 คน ผลการหาค่าความเชื่อมั่นดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	.8978
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	.9230
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	.9144

ผู้ศึกษาแบ่งระดับในการอธิบายคุณลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ เช่นเดียวกับความฉลาดทางอารมณ์จึงกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68-5.00	ความผูกพันต่อองค์การระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.34-3.67	ความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00-2.33	ความผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการขออนุญาตเพื่อขอเก็บข้อมูลไปยังผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 ชุด ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2550 ถึง 15 มกราคม 2550

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบถาม ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Windows)

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.การวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานโดยในการศึกษาครั้งนี้ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 (α = .05) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่อไปนี้ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ได้แก่ เพศของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต่อไปนี้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

3.2.1 อายุของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.2 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.3 สถานภาพสมรสของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.4 อายุงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.5 ตำแหน่งงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ

และหากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ α = .05 จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference : LSD) เพื่อหาความแตกต่างเป็นรายคู่

4. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตารางที่ 3.3
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 1</u> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อายุงานแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	One Way ANOVA
<u>สมมติฐานที่ 2</u> ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 การตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การจัดระเบียบอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติที่ใช้
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 การจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 การร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ	Pearson's Product Moment Correlation