

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

##### วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นทำการสรุปผลการศึกษา นำเสนอผลการศึกษาในรูปของตารางและการบรรยายประกอบ ซึ่งวิธีการศึกษาดังกล่าว แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วารสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพัน และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้

2. การศึกษาภาคสนาม เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย (พนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ)

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับผู้จัดการ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานซ่อมเรือ งานต่อเรือ และงานโครงสร้างเหล็กขนาดใหญ่ของอู่เรือแห่งหนึ่ง ตั้งอยู่ ณ เขตการทำเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยประชากรที่ศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก พนักงานระดับบริหาร (ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ) จำนวน 59 คน กลุ่มที่สอง คือ พนักงานระดับหัวหน้างาน (วิศวกรและหัวหน้างาน) จำนวน 380 คน และกลุ่มที่สาม คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ (เสมียน โฟร์แมนและช่าง) จำนวน 461 คน จำนวนประชากรที่ศึกษารวมทั้งสิ้น 900 คน (ข้อมูล: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2550) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการตามแนวคิดของยามาเน่ (Yamane) โดยใช้สูตร

$$n = \frac{400}{1+400}$$

$$N$$

กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5 ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะใช้เท่ากับ 277 คน จากนั้นจึงกำหนดตัวอย่างแบบแบ่งชั้นหรือตามระดับชั้น จำแนกตามระดับตำแหน่ง และได้ตัวอย่างสำหรับการศึกษาคือ

- กลุ่มที่หนึ่ง พนักงานระดับบริหาร (ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ) เท่ากับ 18 คน
- กลุ่มที่สอง พนักงานระดับหัวหน้างาน (วิศวกร หัวหน้างาน) เท่ากับ 117 คน
- กลุ่มที่สาม พนักงานระดับปฏิบัติงาน (ช่าง โฟร์แมน เสมียน) เท่ากับ 142 คน

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยไม่จำเพาะเจาะจง พร้อมจดหมายชี้แจงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ แผนก และผู้ศึกษาจะเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น เพื่อให้ผู้ตอบมีความสบายใจในการตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และเก็บแบบสอบถามคืน คือ ตั้งแต่ มกราคม-กุมภาพันธ์ 2550

#### ตัวแปรในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วยตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 อายุ
- 1.2 อายุงาน
- 1.3 ระดับตำแหน่ง
- 1.4 ระดับการศึกษา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่

- 2.1 ปัจจัยด้านบริษัท
- 2.2 ปัจจัยด้านผู้จัดการ
- 2.3 ปัจจัยด้านทีมงาน
- 2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 2.5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ
- 2.6 ปัจจัยด้านลูกค้า

### สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในอู่เรือมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานในอู่เรือมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สร้างขึ้นโดยใช้โมเดลการวิจัยของ Burke Inc. Research แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และสร้างข้อคำถามโดยการแปล ดัดแปลง ปรับปรุงจากแนวคิดและแบบสอบถามที่มีอยู่ เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามที่กำหนด โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานประจำเรือ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 18 ข้อโดยแบ่งตามกลุ่มปัจจัย 6 ด้าน คือ

- ปัจจัยด้านบริษัท
- ปัจจัยด้านผู้บริหาร
- ปัจจัยด้านทีมงาน
- ปัจจัยด้านลักษณะของงาน
- ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานหรือสายอาชีพ
- ปัจจัยด้านลูกค้า

ส่วนที่ 3 ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานประจำเรือ มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 54 ข้อ โดยแบ่งตามกลุ่มปัจจัย 6 ด้านข้างต้น

### เกณฑ์การวัด

เนื่องจากแบบสอบถามที่นำมาใช้มีลักษณะเป็นมาตราจัดอันดับของ Likert (Likert-Rating Scale) ซึ่งเป็นการวัดความคิดเห็น 5 ระดับ คือ

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- เห็นด้วย
- ไม่แน่ใจ
- ไม่เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การให้คะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อ จะให้คะแนน 2 ลักษณะ คือ

1. ถ้าเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวก จะให้คะแนนดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีระดับคะแนน 5
- เห็นด้วย มีระดับคะแนน 4
- ไม่แน่ใจ มีระดับคะแนน 3
- ไม่เห็นด้วย มีระดับคะแนน 2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีระดับคะแนน 1

โดยมีข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวกในส่วนที่ 3 จำนวน 39 ข้อ  
คือ ข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32,  
33, 34, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 51, 52 และ ข้อ 53

2. ถ้าเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ จะให้คะแนนดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีระดับคะแนน 1
- เห็นด้วย มีระดับคะแนน 2
- ไม่แน่ใจ มีระดับคะแนน 3
- ไม่เห็นด้วย มีระดับคะแนน 4
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีระดับคะแนน 5

โดยมีข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบในส่วนที่ 3 จำนวน 15 ข้อ  
จะเป็นข้อ 5, 6, 10, 14, 15, 20, 27, 29, 35, 36, 39, 44, 45, 46 และ ข้อ 54

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละระดับจะมีคะแนนอันตร  
ภาคฐาน ดังนี้

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

จากคะแนนอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ นำมากำหนดเป็นเกณฑ์ได้ดังนี้

#### 1. การวัดระดับความคิดเห็นรายข้อ

ข้อดังนี้

##### 1.1 ถ้าเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางบวก จะให้คะแนนราย

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อดังนี้

##### 1.2 ถ้าเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางลบ จะให้คะแนนราย

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### 2. การวัดระดับการให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอุรือ

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับการให้ความสำคัญที่ต่ำมาก
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับการให้ความสำคัญที่ต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับการให้ความสำคัญปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับการให้ความสำคัญที่สูง
- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับการให้ความสำคัญที่สูงมาก

#### 3. การวัดระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอุรือ

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันกับองค์กรต่ำมาก
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันกับองค์กรต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันกับองค์กรปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันกับองค์กรสูง
- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันกับองค์กรสูงมาก

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้จริง ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของเครื่องมือวัดดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยสร้างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้เมื่อปรับปรุงตามคำแนะนำแล้ว ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 3 ท่าน คือ หม่อมราชวงศ์ ปิยะสุข สุขสวัสดิ์ ผู้จัดการทั่วไป ฝ่ายบริหาร บริษัทอบิโก อมตะ จำกัด นายอนุวัต ศรีหิรัญรัมย์ ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มยูนิไทย นางสาวนาฏนิตา อรรถจินดา ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท Nexus Human Resources and Management เป็นผู้วิเคราะห์ว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และความผูกพันและภาษาที่ใช้สื่อตรงตามที่ผู้ศึกษาต้องการหรือไม่ โดยในขั้นตอนนี้ มีการตัดข้อคำถามย่อยออกหัวข้อละ 3 ข้อ ทำให้แบบสอบถามในส่วนที่ 1 คงเดิม แบบสอบถามส่วนที่ 2 คงเดิม และแบบสอบถามส่วนที่ 3 คงเหลือ 54 ข้อ จากทั้งหมด 108 ข้อคำถาม จึงเป็นที่มั่นใจในระดับหนึ่งว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเที่ยงตรงตามที่ต้องการ

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 10.8 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8664

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วจึงสรุปผลการศึกษาโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย โดยมีสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร รวมทั้งระดับการให้ความสำคัญต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพัน คือ

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย

### 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาช

### 3. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### การนำเสนอข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาและรายงานผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย