

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษา การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ของพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราวในบริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีพนักงานเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,140 คน ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานประจำเป็นจำนวน 1,507 คน และมีพนักงานสัญญาจ้างชั่วคราวเป็นจำนวน 1,633 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2549)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร (Yamane, 1970, pp.580-581) ด้วยค่าความเชื่อมั่น 95% หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าประชากรจำนวน 3,140 คน ในสูตรข้างต้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดประมาณ 355 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 6 และ 7 มากยิ่งขึ้นในการศึกษาความแตกต่างระหว่างพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ผู้วิจัยจึงใช้สูตรดังกล่าว คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำได้ 316 คน และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานชั่วคราวได้ 321 คน รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยประมาณ 637 คน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น หรือ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1. ลักษณะในการจ้างงาน ได้แก่
 - 1.1 พนักงานประจำ
 - 1.2 พนักงานชั่วคราว
2. การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ได้แก่
 - 2.1 การฝึกอบรมและการพัฒนา
 - 2.2 ค่าจ้างค่าตอบแทน
 - 2.3 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.4 ลักษณะของงาน
 - 2.5 ความมั่นคงในการทำงาน
 - 2.6 ข้อมูลป้อนกลับ
 - 2.7 ความรับผิดชอบ

3. ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ
2. ความผูกพันทางการคงอยู่กับองค์กร
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

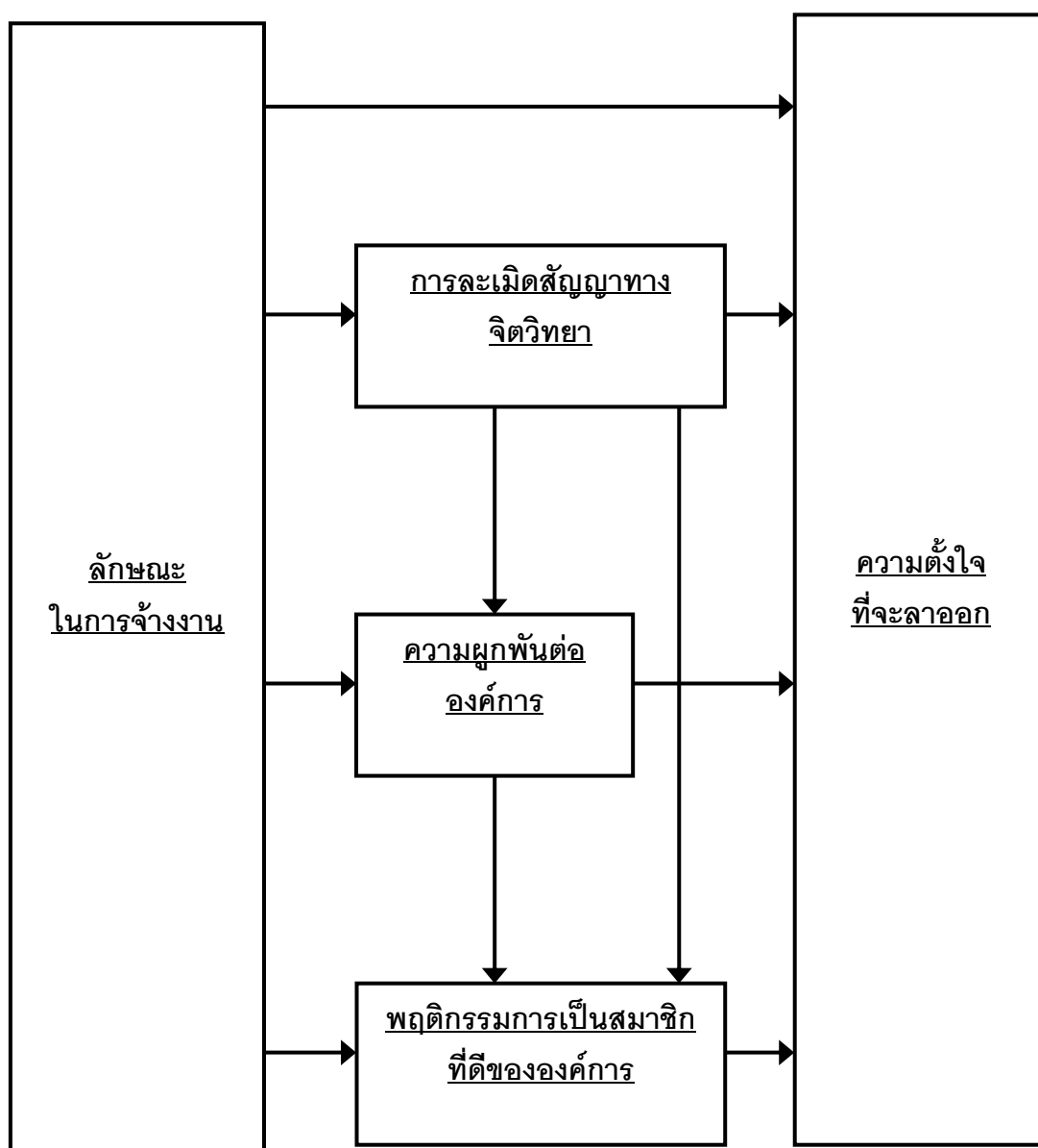
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism)
2. พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportmanship)
4. พฤติกรรมความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ (Civic Virtue)
5. พฤติกรรมความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ
(Conscientiousness)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ความตั้งใจที่จะลาออก

แผนภาพที่ 3.1
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามวัดระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแบบสอบถามวัดระดับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวมเอกสาร และศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างข้อสอบถามขึ้น โดยลักษณะของแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อความรวม 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ลักษณะในการจ้างงาน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยการศึกษา รวบรวม แปล และปรับปรุงจากแนวคิดและงานวิจัยของ โรบินสัน และ รูสโซ (Robinson and Rousseau, 1994) และ รูสโซ, 1995 (Rousseau, 1995) มีจำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 7 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรมและการพัฒนา 2) ค่าจ้างค่าตอบแทน 3) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 4) ลักษณะของงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) ข้อมูลป้อนกลับ 7) ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย นียดา ศรีหานาม (2543) ซึ่งแปลและเรียบเรียงจากงานวิจัยของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Mayor, 1999, pp.6-7) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล (2542) จากงานวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2539) และ Podsakoff, Ahearne, and MacKenzie (1997) จำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมความรับผิดชอบและให้ความร่วมมือ 5) พฤติกรรมความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดระดับความตั้งใจที่จะลาออก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสาร, งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 5 เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
เห็นด้วย	2	4
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	4	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

การแปรผลจากคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ หากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงลบก็จะได้คะแนนรวมสูง หากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวกก็จะได้คะแนนรวมต่ำ

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปรผลจากคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ หากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวกก็จะได้คะแนนรวมสูง หากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงลบก็จะได้คะแนนรวมต่ำ

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 4 เป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามระดับการแสดงพฤติกรรมของผู้ตอบ ดังนี้

ระดับ	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
สม่ำเสมอ	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
นานๆ ครั้ง	3	3
น้อยครั้ง	2	4
ไม่เคยปฏิบัติ	1	5

การแปรผลจากคะแนนแบบสอบถาม ทำโดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ หากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงบวกก็จะได้คะแนนรวมสูง หากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงลบก็จะได้คะแนนรวมต่ำ

การพิจารณาการวัดระดับนั้น จะพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนน ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของแบบสอบถามทุกข้อมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม โดยในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{2 - (-2)}{3} = 1.33
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.67 - 2.00	ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย (-0.66) - 0.66	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย (-2.00) - (-0.67)	ระดับต่ำ

แนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสัญญาทางจิตวิทยา, ความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ ความตั้งใจที่จะลาออก
2. สร้างข้อคำถามโดยนำแนวคิดที่มีอยู่เดิมมาทำการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติม และเรียบเรียงสร้างเป็นแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัย
3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในส่วนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำมาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร จำนวน 20 ท่าน เป็นผู้พิจารณาพร้อมทั้งขอความเห็นและข้อเสนอแนะและนำผลที่ได้มาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีของลอว์รี่ (Lawshe, 1975, p.563-575) โดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับตารางอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.42 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ข้อคำถามที่มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำกว่า 0.42 จะถูกตัดออกไป (ดังแสดงในภาคผนวก ก)
4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกจากการตรวจสอบอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว มาปรับให้มีจำนวนข้อคำถามที่เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบก่อนการใช้จริง (ดังแสดงในภาคผนวก ข)
5. นำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pretest) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power) โดยใช้วิธีการทดสอบด้วยค่าที (T-test) โดยเรียงคะแนนจากคะแนนสูงสุดไปต่ำสุด โดยคิดจาก 25% ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ เลือกเฉพาะค่าที่ ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปมาใช้ในแบบสอบถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ค)
6. นำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามวัดระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาและแบบสอบถามวัดระดับความตั้งใจที่จะลาออกด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบ Rating Scale (รัตนศิริพานิช, 2535, น.165) จะได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ดังแสดงในภาคผนวก ง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความเห็นชอบและการประสานงานจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการขอความร่วมมือจากพนักงานของบริษัท ในการตอบแบบสอบถาม โดยได้มีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลและบริษัท แต่อย่างใด จากนั้นจึงได้ดำเนินการในการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,000 ชุด โดยข้อมูลจะส่งกลับมายังฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์การและผู้วิจัยจะเข้าไปรับแบบสอบถามกลับคืนอีกครั้งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social science : SPSS for Window) ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้แก่ การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา, ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าที (t-test)
3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายของตัวแปรต่างๆ

ตารางที่ 3.1
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 1</u> การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ต่ำกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ	t-test
<u>สมมติฐานที่ 2</u> การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ต่ำกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ	t-test
<u>สมมติฐานที่ 3</u> การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่สูงกว่าการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาที่มีระดับต่ำ	t-test
<u>สมมติฐานที่ 4</u> ความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สูงกว่าความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่ำ	t-test
<u>สมมติฐานที่ 5</u> ความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่ต่ำกว่าความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่ำ	t-test

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 6</u> พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกที่ต่ำกว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับต่ำ	t-test
<u>สมมติฐานที่ 7</u> พนักงานประจำมีระดับการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาสูงกว่าพนักงานชั่วคราว	t-test
<u>สมมติฐานที่ 8</u> พนักงานประจำมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว	t-test
<u>สมมติฐานที่ 9</u> พนักงานประจำมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงกว่าพนักงานชั่วคราว	t-test
<u>สมมติฐานที่ 10</u> พนักงานประจำมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าพนักงานชั่วคราว	t-test