

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (SURVEY RESEARCH) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรในการศึกษาคือตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 160 สถานประกอบการ โดยได้แยกประเภทของสถานประกอบการออกเป็นขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กมีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 78 สถานประกอบการ ขนาดกลางมีการจ้างงานเกิน 50 คนแต่ไม่เกิน 300 คน จำนวน 67 สถานประกอบการ และขนาดใหญ่มีการจ้างงานเกิน 300 คนขึ้นไปจำนวน 15 สถานประกอบการ ในการศึกษาผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 : 727-728 อ้างถึงใน ณรัช ศรีวิหะ. 2540 : 68) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

แทนค่า

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{160}{1+160(0.05)^2} \\ &= 114 \quad \text{โรงงาน} \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้คิดเป็นจำนวน 114 โรงงานโดยผู้วิจัยได้กำหนดสัดส่วน โรงงานขนาดเล็ก 49 % คิดเป็นจำนวน 56 โรงงาน โรงงานขนาดกลาง 42 % คิดเป็น 48 โรงงาน และโรงงานขนาดใหญ่ 9 % คิดเป็นจำนวน 10 โรงงาน โดยเทียบจากสัดส่วนของจำนวนประชากร ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

| ประชากรกลุ่มตัวอย่าง | จำนวน(โรงงาน) | สัดส่วน(เปอร์เซ็นต์) |
|---|---------------|----------------------|
| โรงงานขนาดเล็ก (มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน) | 56 | 49 |
| โรงงานขนาดกลาง (มีการจ้างงานเกิน 50 คนแต่ไม่เกิน 300 คน) | 48 | 42 |
| โรงงานขนาดใหญ่ (มีการจ้างงานเกิน 300 คนขึ้นไป) | 10 | 9 |
| รวม | 114 | 100 |

โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของแต่ละโรงงาน คือ ตัวแทนนายจ้าง 1 คน และ ลูกจ้าง 1 คน

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถามมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสาระสำคัญในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น ข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งทางด้านคือ เงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนในข้อความเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. สำหรับข้อคำถามบางข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น(รายละเอียดดังภาคผนวก ก)

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 25 โรงงานแล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของ ครอนบัค (Cronbach. อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125-126) ซึ่งผลการคำนวณปรากฏว่า ความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.7014 - 0.9858 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.9001 (รายละเอียดดังภาคผนวก ข) โดยค่าที่ได้ต้องไม่น้อยกว่า 0.7

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสถานประกอบการ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพในสถานประกอบการ ตำแหน่ง ประเภทอุตสาหกรรมของสถานประกอบการ จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ ทัศนคติพิพาทด้านแรงงานในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา และ การจัดทำนโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมโดยแบ่งออกเป็น 9 ด้านเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) จำนวน 55 ข้อ

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1. เงินเดือนและค่าจ้าง | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. สวัสดิการ | จำนวน 20 ข้อ |
| 3. การติดต่อสื่อสาร | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. ความปลอดภัยในโรงงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert) จำนวน 57 ข้อ โดยการถามความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ทั้ง 9 ด้านดังนี้

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| 1. เงินเดือนและค่าจ้าง | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. สวัสดิการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การติดต่อสื่อสาร | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ความปลอดภัยในโรงงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 8. นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 9. ทักษะของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง | จำนวน 5 ข้อ |

3.4 ขั้นตอนและวิธีการศึกษา

1. ศึกษาและทบทวนเอกสาร รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3. ศึกษาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม

3.5 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

- ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ถึงเจ้าของสถานประกอบการ/ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

- การแจกและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยได้โทรนัดและกำหนดเวลาในการเข้าพบกับตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างโดยตรงโดยจัดส่งแบบสอบถามให้ก่อนกำหนด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมจากเอกสารสิ่งตีพิมพ์และ Web Site ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ เช่น สำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เอกสารตีพิมพ์ในห้องสมุดหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หอสมุดแห่งชาติ ห้องสมุดสำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ เป็นต้น รวมทั้งตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย พร้อมทั้งเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยายเปรียบเทียบ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือวิจัยโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายชื่อและรายค่านพร้อมทั้งเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยายเปรียบเทียบความ

คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง
ในโรงงาน แยกตามขนาดของโรงงาน โดยกำหนดระดับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ได้ออกเป็น 5
ระดับดังต่อไปนี้

| | | |
|------------|-------------|--|
| มากที่สุด | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมากที่สุด |
| มาก | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมาก |
| ปานกลาง | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีปานกลาง |
| น้อย | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีน้อย |
| น้อยที่สุด | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ได้น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งตัดแปลงจาก
วัน เดชพิชัย (2535 : 531-532) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆแต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

| | | |
|-----------|-------------|--|
| 4.51-5.00 | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมาก |
| 2.51-3.50 | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายความว่า | มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ได้น้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D) เป็นรายชื่อและรายด้านพร้อมทั้งเสนอข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยายเปรียบเทียบความ
คิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างใน
สถานประกอบการ แยกตามขนาดของโรงงาน โดยกำหนดระดับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
ออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

| | | |
|------------|-------------|---|
| มากที่สุด | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์มากที่สุด |
| มาก | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์มาก |
| ปานกลาง | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ปานกลาง |
| น้อย | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์น้อย |
| น้อยที่สุด | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งตัดแปลงจาก
วัน เดชพิชัย (2535 : 531-532) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆแต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

| | | |
|-----------|-------------|--|
| 4.51-5.00 | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์มากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายความว่า | มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์มาก |

- 2.51-3.50 หมายความว่า มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายความว่า มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์น้อย
- 1.00-1.50 หมายความว่า มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์น้อยที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมมีคำถามและสมมติฐานสำหรับการวิจัย และตัวสถิติที่ใช้ ดังนี้

คำถามสำหรับการวิจัย

1. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด
2. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่
3. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่
4. ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

H_0 1 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0 2 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

H_0 3 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

H_0 4 ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตร (อ้างอิงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 117)

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
 R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จากสูตรของ ครอนบัค (Cronbach. อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 125-126)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ใช้สูตรเฟอร์กูสัน (Ferguson. 1987 : 49)

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova)