บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังนี้คือ (1) รูปแบบการวิจัย (2) สมมุติฐานในการวิจัย (3) เครื่องมือการวิจัย (4) ประชากรและตัวอย่าง และ (5) การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของนายจ้างและลูกจ้าง สาเหตุที่นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความคิดเห็น ทัศนคติ และปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยจะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

2. สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งสมมุติฐานดังนี้ คือ

สมมุติฐานที่ 1 นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน สมมุติฐานดังกล่าวแยกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

1.1 นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

1.2 นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

1.3 นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการ จำนวนเงินทุน ลักษณะการลงทุน จำนวนลูกจ้าง และลักษณะของลูกจ้าง ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน สมมุติฐานดังกล่าวแยกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

2.1 นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.2 นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.3 นายจ้างที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.4 นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.5 นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.6 นายจ้างที่มีจำนวนเงินทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.7 นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.8 นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.9 นายจ้างที่มีลักษณะการลงทุนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.10 นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.11 นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.12 นายจ้างที่มีจำนวนลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.13 นายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.14 นายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

2.15 นายจ้างที่มีลักษณะของลูกจ้างต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และเงินเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้ง ระเบียบ และการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน สมมุติฐานดังกล่าวแยกเป็นสมมุติฐานย่อยได้ดังนี้

3.1 ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.2 ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.3 ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีลักษณะการประกอบการต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.4 ลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.5 ลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.6 ลูกจ้างที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.7 ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.8 ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.9 ลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.10 ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.11 ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.12 ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.13 ลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.14 ลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.15 ลูกจ้างที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.16 ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.17 ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.18 ลูกจ้างที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.19 ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.20 ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อระเบียบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3.21 ลูกจ้างที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่แตกต่างกัน

3. <u>เครื่องมือการวิจัย</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมี 2 ฉบับคือ แบบสอบถามสำหรับนายจ้างและแบบสอบถามสำหรับลูกจ้าง โดยแบบสอบถามแต่ละฉบับแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นลักษณะทั่วไปและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นทัศนคติที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และส่วนที่ 3 เป็นปัญหาเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เกณฑ์การประเมินคำตอบส่วนที่ 1 ข้อที่ 10 ถ้าผู้ตอบ "1" หน้าคำตอบใด คำตอบนั้นมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 และให้คะแนนเท่ากับ 1 ตอบ "2" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 และให้คะแนนเท่ากับ 2 ตอบ "3" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 และให้คะแนนเท่ากับ 3 ตอบ "4" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 และให้คะแนนเท่ากับ 4 ตอบ "5" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 5 และให้คะแนนเท่ากับ 5 ตอบ "6" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 และให้คะแนนเท่ากับ 6 ตอบ "7" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 และให้คะแนนเท่ากับ 7 ตอบ "8" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 8 และให้คะแนนเท่ากับ 8 ตอบ "9" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 9 และให้คะแนนเท่ากับ 9* ข้อที่ 11-13 ถ้าผู้ตอบ "ไม่เหมาะสม" ให้คะแนนเท่ากับ 1 ตอบ "เหมาะสมแล้ว" ให้คะแนนเท่ากับ 2 ข้อที่ 16 ถ้าผู้ตอบ "1" หน้าคำตอบใด คำตอบนั้นมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 และให้คะแนนเท่ากับ 1 ตอบ "2" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 2

---

*เกณฑ์ดังกล่าวจะใช้เฉพาะแบบสอบถามสำหรับนายจ้าง ส่วนแบบสอบถามสำหรับลูกจ้างจะมีเพียงค่า "1" ถึง "7" เท่านั้น

และให้คะแนนเท่ากับ 2 ตอบ "3" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 และให้คะแนนเท่ากับ 3 ตอบ "4" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 และให้คะแนนเท่ากับ 4 ตอบ "5" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 5 และให้คะแนนเท่ากับ 5 ตอบ "6" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 และให้คะแนนเท่ากับ 6 ตอบ "7" มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 และให้คะแนนเท่ากับ 7

เกณฑ์ประเมินคำตอบส่วนที่ 2 สำหรับคำถามในเชิงบวก ถ้าผู้ตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ให้คะแนนเท่ากับ 5 ตอบ "เห็นด้วย" ให้คะแนนเท่ากับ 4 ตอบ "ไม่แน่ใจ" ให้คะแนนเท่ากับ 3 ตอบ "ไม่เห็นด้วย" ให้คะแนนเท่ากับ 2 ตอบ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ให้คะแนนเท่ากับ 1 สำหรับคำถามในเชิงลบ ถ้าผู้ตอบ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ให้คะแนนเท่ากับ 1 ตอบ "เห็นด้วย" ให้คะแนนเท่ากับ 2 ตอบ "ไม่แน่ใจ" ให้คะแนนเท่ากับ 3 ตอบ "ไม่เห็นด้วย" ให้คะแนนเท่ากับ 4 ตอบ "ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ให้คะแนนเท่ากับ 5 และถ้าคะแนนเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 5.00-3.51 แสดงว่าทัศนคติอยู่ในเกณฑ์ดี คะแนนเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 3.50-2.51 แสดงว่าทัศนคติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ 2.50-1.00 แสดงว่าทัศนคติอยู่ในเกณฑ์ไม่ดี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความสนใจในเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตรวจดูเกี่ยวกับความชัดเจนของเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำมาแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Coefficent alpha ของ Cronbach) ซึ่งได้ค่า $\alpha = 0.55$ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับปานกลาง

4. <u>ประชากรและตัวอย่าง</u>

ประชากรในการวิจัยได้แก่ บริษัทที่ได้รับอนุมัติจากกองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลังให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2527 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2528 และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 194 กองทุน แยกเป็นฝ่ายนายจ้าง 194 คน และฝ่ายลูกจ้าง 26,668 คน*

---

*จำนวนตัวเลขดังกล่าวได้มาจาก กองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

กลุ่มตัวอย่าง ทางฝ่ายนายจ้างมีจำนวน 194 คน ซึ่งเท่ากับมวลประชากรของนายจ้าง ทางฝ่ายลูกจ้างมีจำนวน 384 คน ซึ่งจำนวนดังกล่าวได้จากตารางเลขสุ่มของคลอแบรน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 และการสุ่มตัวอย่างลูกจ้างนั้นใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified random sampling) กล่าวคือเป็นการสุ่มตามลักษณะการประกอบการของบริษัทซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 กลุ่มตามเกณฑ์ของกองนโยบายการเงินและสถาบันการเงิน และจำนวนตัวอย่างของลูกจ้างแต่ละกลุ่มคำนวณจากอัตราส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) ลักษณะการประกอบการประเภทอุตสาหกรรม มี 43 กองทุน มีสมาชิกหรือลูกจ้าง 9,772 คน คิดเป็นจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 141 คน

(2) ลักษณะการประกอบการประเภทการค้า มี 64 กองทุน มีสมาชิกหรือลูกจ้าง 9,840 คน คิดเป็นจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 142 คน

(3) ลักษณะการประกอบการประเภทบริการ มี 44 กองทุน มีสมาชิกหรือลูกจ้าง 2,543 คน คิดเป็นจำนวนตัวอย่าง 36 คน

(4) ลักษณะการประกอบการประเภทอื่น ๆ มี 43 กองทุน มีสมาชิกหรือลูกจ้าง 4,513 คน คิดเป็นจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 65 คน

เมื่อได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังนายจ้างและลูกจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ซึ่งส่งรวมทั้งสิ้น 3 ครั้ง และปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 130 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 67.0 ทางฝ่ายลูกจ้าง ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 302 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 78.6 และเมื่อพิจารณาตามลักษณะการประกอบการพบว่า ทางฝ่ายนายจ้าง ลักษณะการประกอบการที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การค้า ลักษณะการประกอบการที่มีมากเป็นลำดับที่ 2 คือบริการ และลักษณะการประกอบการที่มีมากเป็นลำดับที่ 3 คืออุตสาหกรรม ทางฝ่ายลูกจ้าง ลักษณะการประกอบการที่มีมากเป็นลำดับที่ 1 คือ อุตสาหกรรม ลักษณะการประกอบการที่มีมากเป็นลำดับที่ 2 คือ การค้า และลักษณะการประกอบการที่มีมากเป็นลำดับที่ 3 คืออื่น ๆ ดังรายละเอียดซึ่งแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ลักษณะการประกอบการ	นายจ้าง			ลูกจ้าง		
	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป	แบบสอบถามที่ได้รับคืน		จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
		จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
อุตสาหกรรม	43	30	60.5	141	117	83.0
การค้า	64	40	56.3	142	104	73.2
บริการ	44	32	72.7	36	32	88.9
อื่น ๆ	43	28	65.1	65	49	75.4
รวม	194	130	67.0	384	302	78.6

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

2. การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางแบบตัวกลางเลขคณิต (arithematic mean หรือ $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) เพื่ออธิบายทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 1 ตัวประกอบ (one-way analysis of variance หรือ F-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé Method) เพื่ออธิบายความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้มีข้อจำกัดคือ

ในกรณีที่ตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์มีจำนวนน้อยเกินไป เช่น การแบ่งกลุ่มนายจ้างตามจำนวนเงินทุนซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ (1) เงินทุนน้อยกว่า 10 ล้านบาท (2) 10-100 ล้านบาท (3) 101-500 ล้านบาท และ (4) มากกว่า 500 ล้านบาท ปรากฏว่าในกลุ่มที่ 4 มีจำนวนตัวอย่างเพียง 1 ราย อาจทำให้ผลของการวิเคราะห์มีคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น การแก้ไขทำได้โดย กำหนดขอบเขตของการศึกษาว่าถ้าจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มมีน้อยเกินไป จะไม่ทำการวิเคราะห์ หรือแบ่งกลุ่มใหม่

การคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ เหล่านี้ใช้เครื่องสมองกลของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานด้านสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences หรือ SPSS - X)