

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยมีเนื้อหาและสาระสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของยามาเน (Yamane, 1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อน +/- 5% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากประชากรทั้ง 7 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 1,506 คน (บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน), 2558 : ออนไลน์) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

สูตร

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

กำหนดให้	N	=	ขนาดประชากร
	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} & \quad n = 1,506 \\ & \quad \frac{1,506}{1+1,506(0.05)^2} \\ & = 316 \end{aligned}$$

ดังนั้น เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ จำนวน 316 คน
วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้างนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วนของพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ แล้วสุ่มตัวอย่างจากแต่ละสาขาโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

ตาราง 2 จำนวนประชากรแต่ละสาขาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามสัดส่วน

ลำดับ	สาขา	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สาขา เชียงใหม่	255	17	54
2	สาขา เชียงราย	192	13	40
3	สาขา ลำปาง	112	7	23
4	สาขา อุดรดิตถ์	91	6	19
5	สาขา พิษณุโลก	210	14	44
6	สาขา กำแพงเพชร	74	5	16
7	สาขา นครสวรรค์	572	38	120
	รวมทั้งสิ้น	1,506	100	316

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญ และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใน 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยในที่ทำงาน
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญ และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใน 3 ด้าน คือ

1. ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในประเด็นที่จะวัดให้ชัดเจนโดยประยุกต์จากคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.3 สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.1.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.1.1.1 นายณัฐชัย จินตามัง หัวหน้าหน่วยอบรม บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) โรงงานนครสวรรค์

2.1.1.2 ดร.ประสิทธิ์ชัย นรากรณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2.1.1.3 ดร.दनชนก เบื่อน้อย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) ด้วยวิธีการของโรวินเนลลีและแฮมเบิลตัน ได้พัฒนาขึ้น (Rovinelli & Hambleton, 1977: 49 – 60) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และข้อความ ไม่ซ้ำซ้อนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผลที่ได้พบว่า ซึ่งผลที่วิเคราะห์ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อน ค่าดัชนีสอดคล้องมีค่า IOC มี 0.6 ขึ้นไปทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามตามค่าความตรงตามเกณฑ์

2.2 การหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมจริงโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อถือได้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไปยังบริษัท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อประสานงานกับแผนกบุคคล บริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ทั้ง 7 สาขา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเสริมสุข จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ ทั้ง 7 สาขา จำนวน 316 คน และมีอัตราการตอบกลับ 316 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS for Windows) ลงข้อสรุปดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2554 : 110)

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกันโดยใช้วิธี Independent t-test

2.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

- 2.3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)