

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ได้แก่พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งตั้งแต่ระดับ ปฏิบัติการจนถึงระดับหัวหน้างาน จำนวน 280 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2552)

โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากรหัสพนักงาน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามที่นำมาจากการวิจัยของ จูฮาร์ตัน แสงสุริยันต์ (2549) และนำมาปรับปรุงขึ้นใหม่ โดยได้ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและทบทวนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 รายละเอียดส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และให้ระบุข้อมูลได้แก่ เพศ อายุของพนักงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท ภาระทางครอบครัว และสุขภาพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ จำนวน 51 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งใช้วัดคำถามที่เป็นเชิงบวก คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

Rating Scales มี 5 ระดับซึ่งใช้วัดคำถามที่เป็นเชิงลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนนเท่ากับ	1
เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนนเท่ากับ	5

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล คือ พิสัย (Range) โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออก จำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล คือ พิสัย (Range) โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

การแปลค่าคะแนนใช้คะแนนเฉลี่ยโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 2.33	มีความตั้งใจในการลาออกในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย	2.34 – 3.66	มีความตั้งใจในการลาออกในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.67 – 5.00	มีความตั้งใจในการลาออกในระดับสูง

### การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างนี้ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นก็นำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป โดยใช้วิธีของ Index of Item-objective Congruence (IOC) ในการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยสามารถหาค่าความเที่ยงตรงดังสูตรข้างล่าง

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

R = ผลรวมคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยค่า  $IOC \geq 0.5$  ยอมรับได้

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งนี้ที่เป็นคนละกลุ่มตัวอย่างกัน เป็นจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาปรับปรุงให้ได้ข้อคำถาม คำตอบและใจความตรงกันแล้วจึงตรวจสอบอีกครั้งก่อนมีการเก็บข้อมูลจริง

จากการนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านองค์การเท่ากับ 0.812 และด้านความตั้งใจในการลาออกเท่ากับ 0.91

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอบัญชีรายชื่อของพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2. แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองให้กับพนักงานโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากรหัสพนักงานและกำหนดขอรับเอกสารคืนภายใน 7 วัน
3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปวิเคราะห์ผล
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 8 วัน คือตั้งแต่วันที่ 16 -23 มีนาคม 2552

### การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science – SPSS) โดยแยกวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
  - 1.1 อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Correlation
  - 1.2 ระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Point Bi-serial Correlation
  - 1.3 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Correlation
  - 1.4 ภาระทางครอบครัวของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Point Bi-serial Correlation
  - 1.5 พนักงานทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Point Bi-serial Correlation
  - 1.6 สุขภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Point Bi-serial Correlation
2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน

ความก้าวหน้า ความมั่นคง รายได้ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของพนักงานทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Correlation

มหาวิทยาลัยบูรพา  
Burapha University