

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท แสงรุ่งกรุ๊ป จำกัด ซึ่งมีวิธีการศึกษาค้นคว้าดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้า ได้แก่ พนักงานระดับบริหารทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท แสงรุ่ง กรุ๊ป จำกัด ทั้งหมด โดยแบ่งเป็นระดับผู้บริหารจากอุตสาหกรรมของบริษัท ได้ทั้งสิ้น 5 ประเภท (แสดงตารางที่ 1)
2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน (ตารางที่ 1)
3. การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละธุรกิจของบริษัท ฯ แบ่งออกเป็นสัดส่วนกับประชากร (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ประเภทธุรกิจ บริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด

ประเภทธุรกิจ	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อสังหาริมทรัพย์	กรุงเทพฯ	12	9
2. สำนักงานใหญ่	กรุงเทพฯ	9	7
3. เฟอร์นิเจอร์	ชลบุรี	4	3
4. บรรจุภัณฑ์พลาสติก	ชลบุรี	93	69
5. อสังหาริมทรัพย์	สุราษฎร์ธานี	21	20
รวมทั้งสิ้น		139	103

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามแบบเลือกตอบ
คำถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบประกอบด้วย
ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหาร และหน่วยงานหรือแผนกที่ผู้บริหารสังกัด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารมีความ
ครอบคลุม 5 ด้าน คือ ด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและ
ความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน รวมจำนวน 35 ข้อ เป็น
แบบสอบถามเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยในด้านการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวงาน จำนวน 11 ข้อ
2. ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ จำนวน 7 ข้อ

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ข้อ

5. ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาใช้ได้ดัดแปลงและปรับปรุงโดยอาศัยเค้าโครงแบบสอบถาม Occupational Stress Indicator ของคูเปอร์ และคณะ ฉบับที่ ศิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ ได้ดัดแปลงมาใช้ และ Survey Questionnaire ของ Marilyn Davidson & Cary Cooper ร่วมกับการศึกษาเอกสารและตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นแบบสอบถามการประมาณค่า (Rating Scale) คือ ไม่เห็นด้วย เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย	ค่าคะแนน
ระดับของความรู้สึกเครียดมากที่สุด	เห็นด้วยมากที่สุด	5
ระดับของความรู้สึกเครียดมาก	เห็นด้วยมาก	4
ระดับของความรู้สึกเครียดปานกลาง	เห็นด้วยปานกลาง	3
ระดับของความรู้สึกเครียดน้อย	เห็นด้วยน้อย	2
ระดับของความรู้สึกเครียดน้อยที่สุด	ไม่เห็นด้วย	1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสบการณ์ของผู้วิจัยเองที่มีหน้าที่เป็นผู้บริหารและปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท แสงรุ่ง กรู๊ป จำกัด
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทการตรวจสอบรายการ และประเภทมาตรตราส่วนและการประมาณค่า
3. สร้างแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด โดยของคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา สำนวนภาษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิของบริษัทแสงรุ่งกรู๊ป จำกัด คือ คุณอรรณพ วัชรเลขวนิช กรรมการผู้จัดการเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

5. นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารหลายองค์กรในเขตจังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

5.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านด้วงงาน เท่ากับ .88

5.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านบทบาทหน้าที่ เท่ากับ .82

5.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสัมพันธภาพ เท่ากับ .87

5.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ .92

5.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านโครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน เท่ากับ .91

5.6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .95

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัท แสงรุ่ง กรู๊ป จำกัด ในการสุ่มแบบสอบถามให้กับบุคลากรในระดับผู้บริหาร โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามประเภทธุรกิจของบริษัท และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมา 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่สุ่มไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำข้อมูลมาแปลความหมายโดยนำมาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยโดยเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความเครียดมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความเครียดมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความเครียดปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความเครียดน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่มีความเครียด

1. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ด้าน
ตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้าน
โครงสร้างและบรรยากาศในที่ทำงาน รวมคำถามทั้ง 35 ข้อ โดยให้น้ำหนักคะแนนตามที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหารบริษัท แสงรุ่งกรู๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้บริหาร จำแนกตามข้อมูลงานด้านประสบการณ์ในการทำงาน และฝ่ายงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบค่าที (T – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)