

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทรับจัดทำเงินเดือนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทรับจัดทำเงินเดือนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 159 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทรับจัดทำเงินเดือน จำนวน 114 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงในจิราภา ประชุม, 2553, หน้า 45)

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

เมื่อ n แทน จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากร

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

(โดยในการศึกษารั้งนี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05)

แทนค่า

$$n = \frac{159}{1 + (159)(0.05)^2}$$

$$= 113.77$$

ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเท่ากับ 114 คน

การจำแนกกลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของการวิจัย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณไว้ จึงได้มีการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง (Proportional Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 1 และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับบริหาร	29	21
ระดับปฏิบัติการ	130	93
รวม	159	114

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ความเครียดในการทำงาน แบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1 -7)
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 8 - 13)
3. ด้านสัมพันธภาพ จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 14 - 22)
4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร จำนวน 9 ข้อ (ข้อที่ 23 - 31)

การวัดระดับความเครียดในการทำงานจาก ปัจจัย 4 ด้าน จะเป็นการให้คะแนนโดยถือเกณฑ์การจัดลำดับความสำคัญ ได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์และแปลความหมาย ความสำคัญของแต่ละหัวข้อดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มาก	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
น้อย	ให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} &= \frac{5-1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความเครียดมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความเครียดมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความเครียดปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความเครียดน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความเครียดน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาและนำแบบสอบถามที่เคยมีผู้ทำการศึกษาในเรื่องความเครียดในการทำงานมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิทยุ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของพนักงาน

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัย ความเครียดในการทำงานของพนักงานให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ขั้นที่ 3 คัดเลือกและปรับปรุงจากแบบสอบถามของจิราภา ประชุม (2553) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทรับจัดทำเงินเดือน จำนวน 31 ข้อ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้ประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (จำนวน 3 ท่าน) ดังนี้

1. ดร. สมบัติ ช้างสินถาวร
2. ดร. เพชรรัตน์ วิทยาสืบพงศ์
3. คุณภาวิณี แซ่เอ็ง (รองผู้จัดการแผนกฝ่ายจัดทำเงินเดือน)

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่า IOC คัดเลือกข้อมูลที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอประธานที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลอง (Try Out) ใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อและค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค ได้ค่าดังนี้ แบบสอบถามวัดความเครียดในการทำงาน จำนวน 31 ข้อ มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .884

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน โดยการใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้วจำนวน 30 ชุด ให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และรับแบบสอบถามกลับมาในวันและเวลาที่กำหนด โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2554 รวมระยะเวลา 3 วัน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมามาครบถ้วนแล้วได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ จากนั้นได้ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows

การศึกษานี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ดังนี้

1. ปิจารณ์ส่วนบุคคลของพนักงาน นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานรับจัดทำเงินเดือนนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงานรับจัดทำเงินเดือน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-Test และสถิติ F-test ความแปรปรวนทางเดียว