

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (Adversity Quotient) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจขายอาหารสัตว์น้ำ กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร (สัตว์น้ำ) เครือเจริญโภคภัณฑ์” โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลทางเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และบริหารชั้นต้นของ ธุรกิจขายอาหารสัตว์น้ำ กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร (สัตว์น้ำ) เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 221 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างที่ความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน (Yamane, 1973) ระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 142 คน ในการเก็บข้อมูลจริงได้กลับคืนมาเกินกว่าจำนวนตัวอย่างที่คำนวณ โดยได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 173 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่สนใจในศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ความพึงพอใจในงาน ที่แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านพลังจูงใจในงาน (Empowerment in work)
2. ด้านผลตอบแทน (Compensation)
3. ด้านความก้าวหน้า (Promotion)
4. ด้านหัวหน้างาน (Supervision)
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)

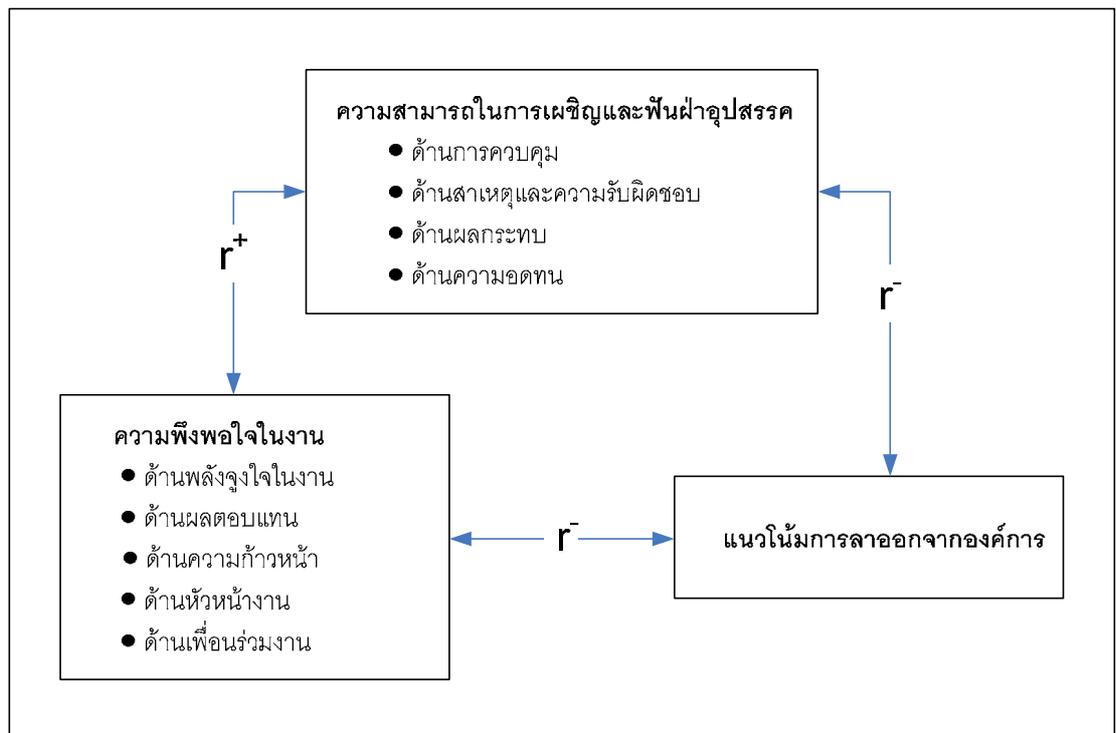
และ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ที่แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านการควบคุม (Control)
2. มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership)
3. มิติด้านผลกระทบ (Reach) และ
4. มิติด้านความอดทน (Endurance)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน

ภาพที่ 3.1

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุตัว อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค ใช้แบบสอบถามของ วรวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2548) ที่เคยใช้ในการวิจัย เรื่อง เซาว์นอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการรับรู้รูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในโรงงานผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ที่มีการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity Ratio) ไว้แล้ว มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา แบบสอบถามมีทั้งหมด 44 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามในเชิงบวก 42 ข้อ และคำถามในเชิงลบ 2 ข้อ เพื่อวัดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ทั้ง 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการควบคุม(Control)
2. มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ(Origin and Ownership)
3. มิติด้านผลกระทบ(Reach)
4. มิติด้านความอดทน(Endurance)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบรายงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นมาตรฐานประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด

ระดับที่ 2 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือรองลงมา

ระดับที่ 3 ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กันระหว่างข้อคำตอบทาง

ซ้ายมือและคำตอบทางขวามือ

ระดับที่ 4 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือรองลงมา

ระดับที่ 5 ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือมากที่สุด

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ระดับ	ระดับความรู้สึก	คะแนนของข้อคำถาม	
		เชิงบวก	เชิงลบ
1	ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือมากที่สุด	5	1
2	ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางซ้ายมือรองลงมา	4	2
3	ความรู้สึกจะอยู่ในระดับปานกลางเท่าๆ กันระหว่างข้อคำตอบทางซ้ายมือและคำตอบทางขวามือ	3	3
4	ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือรองลงมา	2	4
5	ความรู้สึกจะอยู่ใกล้เคียงกับข้อคำตอบทางขวามือมากที่สุด	1	5

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

- นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับพนักงานสายงานขาย ธุรกิจขายอาหารสัตว์น้ำ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติ t - test ซึ่งในที่นี้แบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 27% พบข้อคำถามที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 จำนวน 1 ข้อคำถามในมิติด้านการควบคุม (Control) จึงได้ตัดออกจากชุดแบบสอบถาม
- หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจากข้อคำถามที่เหลือ โดยพิจารณาแต่ละมิติ และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก) ได้ผลแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค	ค่าความเชื่อมั่น
มิติด้านการควบคุม(Control)	.613
มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ(Origin and Ownership)	.719
มิติด้านผลกระทบ(Reach)	.845
มิติด้านความอดทน(Endurance)	.786
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคทุกมิติ	.904

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ที่พัฒนาโดย ชวัลภนัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548 ที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อที่ผ่านการตรวจสอบหาความตรงตามเนื้อหาแล้ว มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นมาตรฐานประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามมีทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามในเชิงบวก 26 ข้อ และคำถามในเชิงลบ 9 ข้อ

ซึ่งวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพลังใจในงาน (Empowerment in work)
2. ด้านผลตอบแทน (Compensation)
3. ด้านความก้าวหน้า (Promotion)
4. ด้านหัวหน้างาน (Supervision)
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้คะแนนของมาตรวัดความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

1. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับพนักงานสายงานขาย ธุรกิจขายอาหารสัตว์น้ำ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สถิติ t - test ซึ่งในที่นี้แบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 27% ไม่พบข้อคำถามที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจากข้อคำถาม โดยพิจารณาแยกแต่ละด้าน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งได้พิจารณาตัดข้อคำถามออกจำนวน 1 ข้อ เพื่อให้ได้ ค่าแอลฟาสูงสุดของแบบสอบถาม (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก) ได้ผลแสดงในตาราง 3.4

ตารางที่ 3.4
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านพลังใจในงาน (Empowerment in work)	.860
ด้านผลตอบแทน (Compensation)	.663
ด้านความก้าวหน้า (Promotion)	.785
ด้านหัวหน้างาน (Supervision)	.905
ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)	.762
ความพึงพอใจในงานทุกด้าน	.913

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ที่พัฒนาโดย เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) ที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ จุรีพร กาญจนการุณ(2536) ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดความคิดที่เป็นความตั้งใจลาออก และพฤติกรรมในการหางานใหม่ จำนวน 10 ข้อ คำถาม ซึ่งเป็นมาตรฐานประมาณค่าตามระดับของความรู้สึก แบ่งเป็น 5 ระดับ เช่นเดียวกับส่วนที่ 3 ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) แล้ว นำมาปรับปรุงข้อคำถาม ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง พิธีกรรมอำนาจจำแนกตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับส่วนที่ 2 และ 3 ไม่พบข้อคำถามที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 ค่าความเชื่อมั่นพิจารณาเช่นเดียวกันกับส่วนที่ 2 และ 3 ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ที่ได้แสดงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .898 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก) และเพื่อป้องกันอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย จึงจะไม่แยกข้อคำถามในส่วนนี้ออกเป็นหนึ่งส่วน โดยจะแทรกข้อคำถามที่เกี่ยวกับแนวโน้มในการ ลาออกจากองค์กร ให้เป็นส่วนหนึ่งในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม

การแบ่งระดับคะแนน

การพิจารณาระดับคะแนนของระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ระดับคะแนนการประเมินความพึงพอใจในงาน และระดับคะแนนประเมินแนวโน้มที่จะลาออก

จากองค์การของพนักงาน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (วรรณวิภา ติวะนนทกร ,2548) ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนตั้งแต่	4.21 – 5.00	}	กำหนดให้เป็น “ระดับสูง”
คะแนนตั้งแต่	3.41 – 4.20		
คะแนนตั้งแต่	2.61 – 3.40	→	กำหนดให้เป็น “ระดับปานกลาง”
คะแนนตั้งแต่	1.81 – 2.60	}	กำหนดให้เป็น “ระดับต่ำ”
คะแนนตั้งแต่	1.00 – 1.80		

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรที่กำหนด จากนั้นเก็บรวบรวมคืนมา แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูกุศลธรรม ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ ดังแสดงในตาราง 3.5

ตารางที่ 3.5
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ได้แก่ มิติด้านการควบคุม (Control) มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) มิติด้านผลกระทบ (Reach) และมิติด้านความอดทน (Endurance) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.1</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ในมิติด้านการควบคุม (Control) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.2</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.3</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคใน มิติด้านผลกระทบ (Reach) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 1.4</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคใน มิติด้านความอดทน (Endurance) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 2 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ได้แก่ มิติด้านการควบคุม (Control) มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) มิติด้านผลกระทบ (Reach) และมิติด้านความอดทน (Endurance) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 2.1</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในมิติด้านการควบคุม (Control) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	สถิติ
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในมิติด้านผลกระทบ (Reach) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 2.4</u> ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคใน มิติด้านความอดทน (Endurance) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านพลังจูงใจในงาน (Empowerment in work) ด้านผลตอบแทน (Compensation) ด้านความก้าวหน้า (Promotion) ด้านหัวหน้างาน (Supervision) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) มีความสัมพันธ์ทางลบ กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 3.1</u> ความพึงพอใจในงานด้านพลังจูงใจในงาน (Empowerment in work) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 3.2</u> ความพึงพอใจในด้านผลตอบแทน (Compensation) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 3.3</u> ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า (Promotion) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 3.4</u> ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน (Supervision) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
<u>สมมติฐานที่ 3.5</u> ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ	Pearson's Correlation
สมมติฐานที่ 4 มีองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงาน	Multiple Regression Analysis