

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการกระตุ้นและจูงใจการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สาเหตุของการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำรวจแนวโน้มความคิดที่จะลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดและเคยสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีสถานภาพปัจจุบันยังคงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เงินแผ่นดิน) มีทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- 3) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะในกลุ่มสังคมศาสตร์

จำนวน 1,340 คน (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547) และกลุ่มที่เกษียณอายุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และได้ลาออกไปแล้วจำนวน 163 คน รวมทั้งสิ้น 1,503 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง แบบทราบจำนวนประชากรแน่นอน โดยการแทนค่าในสูตร (Yamane, 1960: 1088 – 1089) คือ

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

โดยที่  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e^2$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาในครั้งนี้ยอมให้

มีการคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5

$$n = \frac{1,503}{1 + (1,503 \times (0.05)^2)}$$

$$n = 315.92$$

จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน เนื่องจากขนาดของประชากรแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันจึงคำนวณจำนวนตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (quota sampling) ตามสูตรคำนวณ ได้ดังนี้

$$n = \frac{nN_1}{N}$$

โดย  $n_1$  = จำนวนหน่วยตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละกลุ่ม  
 $n$  = จำนวนของหน่วยตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด  
 $N$  = จำนวนของประชากรทั้งหมด  
 $N_1$  = จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม

สังกัด	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย	การคำนวณ $n_1 = \frac{nN_1}{N}$	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (คน)
1) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	174	$(316 \times 174) / 1,503 = 36.58$	37
2) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1,045	$(316 \times 1,045) / 1,503 = 219.7$	220
3) กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะในกลุ่มสังคมศาสตร์	121	$(316 \times 121) / 1,503 = 25.4$	25
4) กลุ่มที่เคยบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และได้ลาออกไปแล้ว	163	$(316 \times 163) / 1,503 = 34.27$	34
รวม	1,503		316

### 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

**1. การวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research)** เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวความคิดและข้อมูลต่างๆ จากสถิติและสาเหตุการลาออกตามทะเบียนประวัติของกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และจากเอกสารหนังสือแนวทางเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวความคิดการบริหารองค์กรเอกสารงานวิจัย และบทวิเคราะห์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

**2. ข้อมูลปฐมภูมิ** ได้แก่ เป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Method)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด และปลายปิด ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพ วุฒิการศึกษา สังกัด อายุงาน อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และรายได้กับสถานภาพทางเศรษฐกิจ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และคำร้อยละ

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยกระตุ้นการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ สูง ก่อนข้างสูง ก่อนข้างต่ำ ต่ำ และไม่ได้รับผลกระทบ กำหนดคะแนนเป็น 4 3 2 1 0 สำหรับเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน และอธิบายความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.80 หมายถึง ไม่มีผลต่อการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย 0.81 – 1.60 หมายถึง มีผลต่อการทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.61 – 2.40 หมายถึง มีผลต่อการทำงานก่อนข้างต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.41 – 3.20 หมายถึง มีผลต่อการทำงานก่อนข้างสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.21 – 4.00 หมายถึง มีผลต่อการทำงานสูง

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ มาก

ค่อนข้างมาก ปานกลาง น้อย และไม่มีผล กำหนดคะแนนเป็น 4 3 2 1 0 สำหรับเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน และอธิบายความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 0.80 หมายถึง ไม่มีผลต่อการลาออก

คะแนนเฉลี่ย 0.81 – 1.60 หมายถึง มีผลต่อการลาออกน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.60 – 2.40 หมายถึง มีผลต่อการลาออกปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.41 – 3.20 หมายถึง มีผลต่อการลาออกค่อนข้างมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.21 – 4.00 หมายถึง มีผลต่อการลาออกมาก

ส่วนที่ 4 ขอบคิดเห็นถึงความต้องการในการลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าสถิติในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

3.4.1 การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน และขอบคิดเห็นถึงความต้องการในการลาออกจากการเป็นพนักงาน

3.4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับการคงอยู่หรือการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และปัจจัยค่าจูงกับการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Regression Analysis โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05