

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย ต่อการบริหารงานบุคคล การศึกษาได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในอาชีพ และค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ ตามที่ได้กล่าวมาในบทก่อน ทั้งนี้ เพื่อนำมาประกอบการอธิบายข้อเท็จจริงที่พบจากการสำรวจ

แบบของการวิจัย

ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยปริมาณเชิงสำรวจแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียวแล้วนำมาวิเคราะห์ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัดที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์คลองจั่น จำนวน 400 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ของการวิจัย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่ทำการไปรษณีย์คลองจั่น	จำนวน
พนักงาน/ลูกจ้างประจำ	116
ลูกจ้างรายวัน	256
ลูกจ้างเหมา	28
รวม	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้วเป็น แนวทาง เพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาจึงแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส พนักงานฝ่าย ระดับการดำรงตำแหน่ง และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์คลองจั่นต่อการบริหารงานบุคคล โดยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
3. ด้านเงินเดือน
4. ด้านสวัสดิการ

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการ ใช้วิธีการวัดโดยใช้ลักษณะคำถามที่สร้างตามวิธีการสร้าง แบบวัดระดับความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ของลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ได้ให้คะแนนของแต่ละ ข้อคำถาม (ประคอง กรรณสูตร. 2538 : 148)

ตารางที่ 3.2 แบบวัดระดับความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรในเรื่องของการบริหารงานบุคคล

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่จะวิจัย
2. ศึกษาทบทวนระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเทคนิคในการออกแบบสอบถาม
3. นำความคิดที่ได้มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งตามคำแนะนำและนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานจำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) และนำผลที่ได้จากการทดลองกลุ่มตัวอย่างมาหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach.อ้างถึงใน ประคอง วรรณสูตร. 2538 : 47-48) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์สูงจึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยได้
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ต่าง ๆ อีกครั้งแล้วจึงนำไปสอบถามกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานไปรษณีย์ ที่ปฏิบัติงานในทำการไปรษณีย์คลองจั่น จำนวน 400 คนผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับภูมิหลังทั่วไปของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยแจกแจงความถี่ คิดเป็นค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ คำอธิบาย

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย ต่อการบริหารงานบุคคล โดยแจกแจงความถี่ คิดเป็นค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

ใช้เกณฑ์ตามการแปลผลของ เบสต์ (Best.อ้างถึงใน ประคอง กรรมสูตร.2538.148) โดยทำการแบ่งระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อการบริหารงานบุคคล
3. การทดสอบ t (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามทีตัวแปรต้นจำแนกเป็น 2 กลุ่มได้แก่เพศ และสถานภาพสมรส และ F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมการบรรยายประกอบ