

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ แห่งหนึ่ง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ แห่งหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในปี 2548 จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยผู้วิจัยได้มา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากพนักงานในบริษัทที่ดำเนินการเกี่ยวกับการทำนิตยสาร และวารสารต่างๆ แห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานในปี 2548 จำนวน 250 คน และประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก Yamane' ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามีความเพียงพอจะใช้เป็นตัวแทนของประชากร Yamane' (1973 อ้างถึงใน บุญธรรม, 2543: 88)

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

โดย n = ขนาดของกลุ่ม

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (.05)

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตร จะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$n = \frac{250}{1 + 250(0.05)^2}$$

$$n = 154 \text{ คน}$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าว ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น จากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วน ประเมินค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถาม ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามนี้ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเองจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎีของ Steers และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตราส่วน ประเมินค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อแปลความหมายของแบบสอบถาม ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. การยอมรับองค์การ
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา โดยนำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามองค์ประกอบรายด้าน และทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นได้ทั้งฉบับเท่ากับ .8693

เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบได้ค่าความเชื่อมั่นได้ดังต่อไปนี้

- การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6487
- สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .4974
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5565

- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7704
- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6819
- สิทธิของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5138
- ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5317
- ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6324

3.2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่นได้ทั้งฉบับเท่ากับ .9090

เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบได้ค่าความเชื่อมั่นได้ดังต่อไปนี้

- การยอมรับองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7212
- การใช้ความสามารถเพื่อองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8045
- ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7876

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อขออนุญาตกับฝ่ายบุคคลของบริษัท เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ รายละเอียด รวมถึงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโครงการปริญญาโทภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อส่งไปยังฝ่ายบุคคลของบริษัท

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 154 ชุด ไปดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนในการรวบรวมในเอกสารก่อนดำเนินการ โดยได้แบบสอบถามคืนมา 154 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ผลดังนี้

การตรวจแบบสอบถามและการให้คะแนน

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็นการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบ ดังนี้

- ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

- ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน

ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ } \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง

3. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็นการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามเชิงบวก และข้อคำถามเชิงลบ ดังนี้

- ข้อคำถามเชิงบวก (Positive) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

- ข้อคำถามเชิงลบ (Negative) คะแนนของคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรระดับกลางและความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ $\frac{5-1}{3} = 1.33$

3

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน
5. ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตัวหนึ่ง ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และ .01

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

\bar{X}	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	=	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
P	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

R	=	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-test
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01