

ฉบับที่  
659.3  
27511  
3



คู่มือที่ ๒๐๐๖.๕๒๒๖  
ฉบับที่ ๖๕๙.๓  
๒๗๕๑๑

## วิธีการดำเนินวิจัย

### การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการออกแบบสอบถาม (Survey Method) โดยประชากร คือ พนักงานนอกเวลาร้านอาหารวังปวศิฟูต มีจำนวน 151 คนซึ่งจะเลือกสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) คือ การเลือกตัวอย่างที่สามารถกำหนดความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยประชากรจะถูกเลือกมาเป็นโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) นำบัญชีรายชื่อของพนักงานทั้งหมด กำหนดหมายเลขให้กับรายชื่อทั้งหมด จากนั้นจับฉลากขึ้นมาให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ จับฉลากได้หมายเลขใด พนักงานหมายนั้นก็จะ เป็นตัวอย่างที่ต้องการสอบถาม ซึ่งพนักงานทุกคนมีโอกาสได้รับเลือกให้ตอบแบบสอบถาม เท่าๆกัน และมีการบอกล่วงหน้า 7 วัน ถึงมีการให้กรออกแบบสอบถาม และคำนวณจากระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% โดยคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง จากประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน Yamane (1973 : 1,088) คือ

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร = 151 คน

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

$$\begin{aligned} \text{ได้ขนาดตัวอย่าง} \quad n &= \frac{151}{1 + 151(0.05)^2} \\ &= 110 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจะทำเก็บตัวอย่างให้ได้ 130 ตัวอย่าง เพื่อประโยชน์ในการเก็บข้อมูลที่ สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดซึ่งสร้างให้ครอบคลุมตามโครงการของ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสิ่งที่จะวัด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รายละเอียดส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันกับบริษัท

รวมข้อคำถามปลายปิดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล

ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงาน	2 ข้อ
ด้านการยอมรับนับถือ	2 ข้อ
ด้านความพึงพอใจ	2 ข้อ
ด้านทัศนคติในการทำงาน	2 ข้อ
ด้านขวัญกำลังใจ	2 ข้อ

รวมข้อคำถามปลายปิด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่

เงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่นๆ	2 ข้อ
ด้านลักษณะงาน	2 ข้อ
ด้านสวัสดิการบริษัท	2 ข้อ
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับบัญชา	2 ข้อ
ด้านบรรยากาศองค์กร	2 ข้อ
ด้านการประเมินผล และนโยบายเลื่อนตำแหน่ง	2 ข้อ
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2 ข้อ
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และสร้างความสำเร็จ	2 ข้อ
ด้านการผูกพันต่อองค์กร	2 ข้อ
ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2 ข้อ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	2 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	2 ข้อ
ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร	2 ข้อ
ด้านความต้องการลาออก	4 ข้อ

รวมข้อคำถามปลายปิด จำนวน 28 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น สอบถามถึงสิ่งสนับสนุนด้านอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด

จากนั้นทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pre - Test) เป็นจำนวน 20 แบบสอบถามเพื่อนำมาปรับปรุงให้ได้คำถามและคำตอบ และใจความตรงกัน แล้วจึงทำการตรวจสอบอีกครั้งก่อนมีการเก็บข้อมูลจริง และมีการชี้แจง อธิบายประโยชน์ที่ผู้กรอกแบบสอบถามจะได้รับจากการกรอกแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงตรงของโครงสร้าง และได้แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้เที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือ โดยการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 20 คน และนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามด้านปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90
2. แบบสอบถามส่วนปัจจัยด้านการบริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80
3. แบบสอบถามส่วนการลาออก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ผลรวมความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

### วิธีการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือกับฝ่ายบุคคลในการเก็บข้อมูล
2. เมื่อฝ่ายบุคคลยินดีให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสำหรับพนักงานนอกเวลา ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ทั้งนี้ทางฝ่ายบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 130 ชุด และได้กลับคืนมา 130 ชุด คิดเป็น 100% จากจำนวนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ และในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แบ่งได้เป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ศึกษาระดับความเห็นด้วยของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงานนอกเวลาของร้านวังปู้ซี้ฟู้ด

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาถึงปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านสภาวะแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการประเมินผลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจ ด้านทัศนคติ ด้านขวัญกำลังใจ และด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร

ใช้มาตรวัดแบบการจัดลำดับคะแนน (Rating Scale) ในการให้คะแนนโดยวิธีการให้คะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด 5 และเห็นด้วยน้อยที่สุด 1 ตามลำดับ และวิธีการหาค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยโดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \end{aligned}$$

กำหนดจำนวนชั้นจัดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

$$\begin{aligned} \text{จำนวนชั้น} &= 5 \text{ ชั้น} \\ \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น สามารถแบ่งระดับได้ดังต่อไปนี้

ข้อคำถามเชิงบวก

คะแนนเฉลี่ย	น้อยที่สุด	1.00 - 1.80
	น้อย	1.81 - 2.60
	ปานกลาง	2.61 - 3.40
	มาก	3.41 - 4.20
	สูงมาก	4.21 - 5.00

ส่วนที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส การศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในร้านวังปুষีฟู้ดที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ต่อ

การยอมรับสมมติฐานพิจารณาจากค่า P ดังนี้

ถ้าค่า  $P > 0.05$  แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ถ้าค่า  $P \leq 0.05$  แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจ ด้านทัศนคติ ด้านขวัญกำลังใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การยอมรับสมมติฐานพิจารณาจากค่า P ดังนี้

ถ้าค่า  $P > 0.05$  แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล ไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ถ้าค่า  $P \leq 0.05$  แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ส่วนที่ 4 พนักงานที่มีปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อื่นๆ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านสภาวะแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการประเมินผลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร มีอิทธิพลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การยอมรับสมมติฐานพิจารณาจากค่า P ดังนี้

ถ้าค่า  $P > 0.05$  แสดงว่ายอมรับสมมติฐานว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ถ้าค่า  $P \leq 0.05$  แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานว่า ปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์