บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างเครื่องมือ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้บุคลากรของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด มาดำเนินการวิจัย ตามกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1 ประชากรและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากร

ประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่

บุคลากรฝ่ายบริหาร จำนวน 20 คน

บุคลากรฝ่ายงานสนับสนุน จำนวน 70 คน

บุคลากรฝ่ายงานด้านการขายและงานต้อนรับที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าโดยตรง จำนวน 100 คน

บุคลากรฝ่ายที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงานเป็นการเฉพาะ จำนวน 100 คน

รวมบุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จำนวน 290 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรหาได้จากสูตรการคำนวณของทาโร่ยามาเน่

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ประชากรที่ใช้ในการคำนวณมีจำนวน 290 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคลาดเคลื่อน ±5% สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{290}{1+290(0.05)^2}$$

$$N = 168$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 168 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรแบบเฉพาะเจาะจง โดยทำการวิจัยจากฝ่ายบุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ตามฝ่ายต่างๆ ดังนี้

ฝ่ายต่างๆ ของบุคลากร	ประชากรบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	20	12
ฝ่ายงานสนับสนุน	70	40
ฝ่ายงานด้านการขายและงานต้อนรับที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าโดยตรง	100	58
ฝ่ายที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงานเป็นการเฉพาะ	100	58

การสุ่มกับกลุ่มประชากร

ผู้วิจัยเลือกการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการอยู่ในฝ่ายที่ต่างกันและทำงานอยู่ต่างสถานที่กัน

วิธีการ

นำแบบสอบถามส่งให้กับฝ่ายบริหารจำนวน 12 ชุด นำแบบสอบถามส่งให้กับหัวหน้างานฝ่ายสนับสนุน 4 ฝ่ายๆ ละ 10 ชุด นำแบบสอบถามส่งให้กับหัวหน้างานในฝ่ายงานด้านการขายและงานต้อนรับที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าโดยตรงจำนวน 58 ชุด และส่งแบบสอบถามให้หัวหน้างานในฝ่ายที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงานเป็นการเฉพาะจำนวน 58 ชุด จนครบทั้งหมด

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานของงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านเอกลักษณ์องค์กร Litwin and Stringer (1968)

ตัวแปรตาม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) การส่งเสริมศึกษา

2) การอบรม/สัมมน

3) การพัฒนาตนเอง (Leonard Nadler)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยและพัฒนาขึ้นใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำการวิจัยค้นคว้า และกำหนดขอบเขตเนื้อหาแบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การวิจัยระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นส่วนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง รวมจำนวน 6 ข้อ (ข้อที่ 1-6) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed -end Question) แบบตรวจสอบ รายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎี Litwin and Stringer แบบสอบถามในส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามของ Litwin and Stringer (1968) ซึ่งวิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร	ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6
2. ด้านความรับผิดชอบ	ได้แก่ ข้อ 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
3. ด้านการให้รางวัล	ได้แก่ ข้อ 14, 15, 16, 17,18,19
4. ด้านความเสี่ยงภัย	ได้แก่ ข้อ 20, 21, 22,23,24
5. ด้านความอบอุ่น	ได้แก่ ข้อ 25, 26, 27,28,29

6. ด้านการสนับสนุน	ได้แก่ ข้อ 30, 31, 32,33,34
7. ด้านมาตรฐานการทำงาน	ได้แก่ ข้อ 35, 36, 37, 38,39,40
8. ด้านความขัดแย้ง	ได้แก่ ข้อ 41, 42,43,44
9. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	ได้แก่ ข้อ 45, 46, 47, 48

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง (Population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 168 คน

เกณฑ์การวัดซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ Rating Scale โดยให้ผู้ตอบประเมินตามระดับความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งมีระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานงาน ด้านความขัดแย้งและด้านเอกลักษณ์องค์กร ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

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

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การประเมิน = ระดับคะแนน + 0.80 (วิชิต อู่อ้น, 2550, หน้า 114)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก อรัญญา อ่อนรักษ์ (2551) ที่ทำการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกแบบสอบถามออกเป็น 3 ปัจจัย ตามแนวคิดของ Nadler ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรม รวมจำนวน 12 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4 ด้านการฝึกอบรมได้แก่ ข้อ 5, 6, 7, 8 ด้านการพัฒนา ได้แก่ ข้อ 9, 10, 11, 12

เกณฑ์การวัดซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ Rating Scale โดยให้ผู้ตอบประเมินตามระดับความคิดเห็นของตนเองซึ่งมีระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรฝ่ายต่างๆของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดกฎเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรฝ่ายต่างๆของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด

3.4 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มบริษัท สยามเจมส์ จำกัด

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงบรรยายและเชิงอนุมาน

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพรายข้อและหาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาค่าสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

5) นำแบบสอบถามไปนำส่งให้กับหัวหน้าแต่ละฝ่ายจากนั้นนำแบบทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช ซึ่งได้ค่าดังนี้

1) ด้านบรรยากาศองค์การได้ค่า 0.96

2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ค่า 0.88

3) ค่าอัลฟ่าโดยรวมได้ค่า 0.97

เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการเก็บรวบรวมขอมูลจากแบบสอบถามถึงกลุ่มประชากรบุคลากรฝ่ายต่างๆของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละสำหรับข้อมูลในส่วนที่ 1 ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) นำคะแนนไปประมวลผลกับโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีทางสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

4) หาบรรยายากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มประชากรดังนี้

1) การหาร้อยละและจำนวน สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภูมิหลังส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูล

2) การหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด

และตอนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรฝ่ายต่างๆของกลุ่ม บริษัท สยามเจมส์ จำกัด ใช้สถิติพรรณนาได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

3) การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t - test และ F - test แบบ One- way Analysis of Variance และในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรายคู่ โดยเลือกใช้สถิติ LSD

4) การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาใช้สถิติ วิเคราะห์การทดถอยพหุ เพื่อหาตัวแปรอิสระหรือตัวแปลทำนายด้วยวิธีการนำเข้าทุกตัว (Enter) ซึ่งเป็นการคัดเลือกตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าสู่สมการทำนาย

การแปลความหมายของค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอย

1) สัมประสิทธิ์ถดถอย (Unstandardized regression coefficient: b) คือค่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เมื่อตัวแปลอิสระเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ซึ่งขจัดอิทธิพลตัวแปรอื่นๆออกแล้ว

2) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (SE_b) คือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแจกแจง b เมื่อมีการสุ่มตัวอย่างๆครั้ง (ดุษฎี โยเหลา, 2535)

3) สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Standardized regression coefficient: B) คือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อคำนวณโดยการแปลงค่าของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นคะแนนมาตรฐาน

4) สถิติ t คือ ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย

5) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (Multiple correlation: R) คือ ค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับชุดตัวแปรอิสระ

6) สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination: R^2) คือ ค่าที่แสดงถึงสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระ

7) สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted Coefficient of Determination: Adjusted R^2) คือ ค่าที่แสดงถึงสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระที่มีการปรับค่าแล้ว เนื่องจากลักษณะการแจกแจงของ R^2 มีลักษณะเบ้ซ้ายขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรอิสระ ดังนั้น จึงมีการปรับค่า R^2 ให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะใช้ในกรณีที่ขนาดกลุ่มตัวอน่างเล็กและมีจำนวนตัวแปรอิสระหลายตัวหรือาจใช้ในกรณีการนำสมการทำนายที่คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างหนึ่งไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆโดยทั่วไปค่า Adjusted R^2 จะมีค่าต่ำกว่า R^2

8) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า (Standard error of estimate) คือ ค่าที่ใช้วัดการกระจายโดยเฉลี่ยของค่าสังเกตแต่ละค่ารอบเส้นถดถอย (ชัยวิชิต เชียรชนะ, 2560, หน้า 261)