

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การพัฒนาและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ทำงานภายในองค์กรที่เป็นระบบองค์การเสมือนจริง ในที่นี้คือ พนักงานฝ่ายการตลาดในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 116 บริษัท รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 379 คน ในการศึกษาครั้งนี้การใช้ประชากรจากฝ่ายการตลาดของบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์เนื่องจากระบบการทำงานของฝ่ายการตลาดมีการทำงานในรูปแบบที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว มีการติดต่อหาลูกค้าผ่านเครือข่ายการสื่อสารเพื่อเจรจากันทางธุรกิจมีการประมูลสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ต เป็นลักษณะการทำงานที่สร้างเครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงการผลิตเข้าด้วยกันของทั้งสองฝ่าย คือ การทำงานร่วมกันของบริษัทประกอบรถยนต์และบริษัทที่ผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ โดยใช้ระบบการทำงานผ่านเครือข่ายการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันของระบบการทำงานขององค์การจนเกิดเป็นรูปแบบการทำงานที่เป็นลักษณะองค์การเสมือนจริง (ข้อมูลสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง)

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้การเปิดตารางของเครซีและมอแกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลปจารุ, 2551, หน้า 48-49)

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$)

จากการเปิดตารางเครื่องและมอแกน กลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัย เท่ากับพนักงาน
จำนวน 191 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจบริษัทภายในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด พบว่ามีบริษัท
ที่ผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์จำนวน 116 บริษัท มีพนักงานที่ทำงานอยู่ในฝ่ายการตลาด
จำนวน 379 คน

2. ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random
Sampling) ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก 116 บริษัท โดยวิธีการเปรียบเทียบบัญชีใดราย
ที่ละบริษัท รวมทั้งหมด 195 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, หน้า 17-20)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น
3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็น
แบบเลือกตอบและเติมคำตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดย
ดัดแปลงจาก งานวิจัยเรื่อง Relationships among subjective workplace fit perception, job
satisfaction, Organizational citizenship behavior, Organizational commitment, and turnover
intentions (Davis, 2006) เพื่อศึกษาความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อม

3 ด้าน จำนวน 27 ข้อ

- | | | |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| 1. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร | ข้อ 1-9 | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม | ข้อ 10-18 | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน | ข้อ 19-27 | จำนวน 9 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก
ตอบตามความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก ตอบตามความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์
การให้คะแนนตามลักษณะของข้อคำถามดังนี้

คำตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	ได้ 5 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ได้ 3 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน	ได้ 5 คะแนน

การแปลผลของคะแนนความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยคำนวณจาก
ค่าพิสัย (Range) โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งแบ่งความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อม เป็น 3 ระดับ คือ
1.00 - 2.33 หมายถึง ความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ
2.34 - 3.66 หมายถึง ความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 - 5.00 หมายถึง ความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร
เสมือนจริง โดยดัดแปลงจากงานวิจัยเรื่อง Relationships among subjective workplace fit
perception, job satisfaction, Organizational citizenship behavior, Organizational commitment, and
turnover intentions (Davis, 2006) เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่
ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ส่วนในด้านความพึงพอใจในงาน
ดัดแปลงจากงานวิจัยเรื่อง The Moderating Effects of Gender Role on

The Relationship Between Person-Environment Fit and Job Satisfaction ของลีโอบิน (Robin, 2000) รวมทั้งสิ้น 56 ข้อ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ข้อ 1-33 จำนวน 33 ข้อ
2. ความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 21-40 จำนวน 20 ข้อ
3. ความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน ข้อ 41-43 จำนวน 3 ข้อ

3.1 แบบสอบถามในด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งการคิดค่าคะแนนของแบบสอบถามในส่วนนี้จะต้องประเมินจากข้อคำถามเนื่องจากลักษณะข้อคำถามจะเป็นตัวกำหนดระดับของคะแนนดังนี้

ลักษณะคำถามในเชิงบวก	ใช่	ได้คะแนน	3 คะแนน
	ไม่แน่ใจ	ได้คะแนน	2 คะแนน
	ไม่ใช่	ได้คะแนน	1 คะแนน
ลักษณะคำถามในเชิงลบ	ใช่	ได้คะแนน	1 คะแนน
	ไม่แน่ใจ	ได้คะแนน	2 คะแนน
	ไม่ใช่	ได้คะแนน	3 คะแนน

การแปลผลของคะแนนด้านความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{3 - 1}{3} \\
 &= 0.66
 \end{aligned}$$

- 1.00 - 1.66 หมายถึง ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน
 1.67- 2.32 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
 2.33- 3.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

3.2 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก ตอบตามความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามลักษณะของข้อคำถามดังนี้

คำตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	ได้ 5 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ได้ 3 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน	ได้ 5 คะแนน

การแปลผลของคะแนนผลลัพธ์ในการทำงานของบุคลากรผู้วิจัยคำนวณจากค่าพิสัย (Range) โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง เป็น 3 ระดับ คือ

- 1.00 – 2.33 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 – 3.67 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.68 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

3.3 แบบสอบถามด้านความตั้งใจในการเปลี่ยนงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือก ตอบตามความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

การแปลผลของคะแนนผลลัพธ์ในการทำงานของบุคลากรผู้วิจัยคำนวณจากค่าพิสัย (Range) โดยใช้สูตร

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ซึ่งแบ่งความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของบุคลากรภายในองค์กรเสมือนจริง เป็น 3 ระดับ
คือ

- 1.00 -2.33 หมายถึง ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34 -3.67 หมายถึง ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.68-5.00 หมายถึง ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานอยู่ในระดับสูง

การพัฒนาและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อเชิงหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงขึ้น ไปเสนอเพื่อรับการตรวจทานจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบหาความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำ

2. หลังจากปรับแก้ไขข้อความเรียบร้อยแล้ว นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------|---|
| 2.1 ผศ. ภาวนา อังถิ่นท์ | ประธานสาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 2.2 ผศ. ดร. เสนาะ กลิ่นงาม | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 2.3 ผศ. ดร. กาญจนา บุญส่ง | รองคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |
| 2.4 รศ. วิจิตรา พลเยี่ยม | ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ |
| 2.5 ดร. โฉมยง โต๊ะทอง | ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี |

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (รังสิมา เหลืองอ่อน, 2549, หน้า 36)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

3. นำไปทดลองใช้ (Try -out) กับพนักงานในฝ่ายการตลาดในบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ยนต์ (บริษัท ABB Limited Learm Chabang Service Center) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ชัดเจนของแบบสอบถาม

4. จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ในแต่ละด้านด้วยการหาความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราก (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 415-420) และสามารถหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ดังตารางในหน้าถัดไป

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ค่าแอลฟา (α)
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Person-Job fit)	0.8897
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (Person-Organization fit)	0.8181
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับกลุ่ม (Person-Group fit)	0.7503
ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	0.8127
ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment)	0.8523
ความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน(Turn over intention)	0.8766

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประธานชมรมบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง เพื่อทำการขอความช่วยเหลือในการแนะนำงานวิจัยนี้ให้แก่สมาชิกของชมรม เพื่อความสะดวกในการขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลของผู้วิจัย
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม จำนวน 220 ฉบับ ให้ผู้บริหารสถานประกอบการ โดยไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 อาทิตย์ ผู้วิจัยเดินทางไปในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแต่ละฉบับ และให้คำแนะนำให้นักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลไว้ เพื่อรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ต่อไป
6. ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ งานวิจัยต่าง ๆ และสื่อสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสภาพแวดล้อมและรูปแบบ ลักษณะการทำงาน โครงสร้างขององค์การเสมือนจริง เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะใช้ในบทที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวล และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. หาร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความสอดคล้องของบุคลากรกับสภาพแวดล้อม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การเสมือนจริง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือการวิจัย ชุดที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของบุคลากรกับสภาพแวดล้อม กับแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้ในการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 (ชานินทร์ ศิลปจารุ, 2551, หน้า 149-150)

สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistic)

1. ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 204-211)
2. ใช้การวิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบมาตรฐาน (Standard Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลและอำนาจการทำนายของตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, หน้า 173-180)