

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีการใช้เทคโนโลยีสูงในกระบวนการผลิต ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ และอุตสาหกรรมพลาสติก ยาง และเคมีภัณฑ์ จำนวน 261 สถานประกอบการ

และการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับวิธีการทางสถิติที่เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่าง แฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) ได้เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มควรมีไม่น้อยกว่า 30 ตัวอย่างเท่า ๆ กัน ดังนั้นงานวิจัยนี้มีกลุ่มที่ใช้เปรียบเทียบทั้งหมด 3 กลุ่ม จึงต้องกำหนดขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 90 ตัวอย่าง แต่อย่างไรก็ตาม แฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) ได้เสนอแนะว่าในงานวิจัยเชิงสำรวจไม่ควรมีตัวอย่างน้อยกว่า 100 ตัวอย่าง ดังนั้นเพื่อความเหมาะสม ถูกต้องและลดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นจำนวน 120 ตัวอย่าง โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยการกำหนดให้ประเภทของสถานประกอบการแบ่งชั้นภูมิ (Strata) จำนวน 3 ชั้นภูมิ แฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) จึงได้เสนอว่าควรใช้กลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กันในแต่ละกลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างโดยรวม 120 ตัวอย่าง และจะสุ่มจากแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 40 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการจับสลากชื่อสถานประกอบการในแต่ละประเภทของอุตสาหกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ ประเภทธุรกิจ และขนาดของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารคนดี คนเก่ง ในองค์กร ประกอบด้วย การนำระบบการบริหารคนดี คนเก่งที่มีการนำมาใช้ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือกหรือการระบุ

การเรียนรู้และการพัฒนา และการจูงใจคนดี คนเก่ง เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเครื่องมือการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง ในขององค์การในปัจจุบันเป็นแบบเลือกตอบใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับการแปลคะแนนความหมายของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย ความหมาย

4.51 – 5.00 เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง มากที่สุด

3.51 – 4.50 เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งมาก

2.51 – 3.50 เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งปานกลาง

1.51 – 2.50 เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งน้อย

1.00 – 1.50 เห็นด้วยกับแนวทางในการธำรงรักษาคณดี คนเก่งน้อยที่สุด

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง เพื่อนำมาสร้างคำถามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามสำหรับผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามที่เขียนข้อคำถามครบทุกตัวแปรแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม กับนิยามศัพท์หรือวัตถุประสงค์ จำนวน 3 ท่าน โดยให้ประเมินในลักษณะ ดังนี้

ให้คะแนน 1 ถ้ามั่นใจว่าข้อคำถามใช้ได้

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่มั่นใจว่าข้อคำถามใช้ได้

ให้คะแนน -1 ถ้ามั่นใจว่าข้อคำถามใช้ไม่ได้

7. นำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ มาใช้แล้วรวบรวมเป็นแบบสอบถามฉบับ ทดลองใช้

9. นำแบบสอบถามทดลองใช้ไปทดสอบกับผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ท่าน

10. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหา สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, pp. 202-204)

11. คัดเลือกข้อคำถามที่ใช้ได้จริงและนำไปใช้เก็บข้อมูลเป็นฉบับจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือราชการจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อ ส่งแบบสอบถามไปยังผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารคนดี คนเก่ง ที่อยู่ในโครงการเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ วิธีการส่งแบบสอบถามการศึกษาวิจัยแนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 120 ชุด โดยขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถามและส่งคืนภายใน 30 วัน ระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 และเมื่อครบกำหนด กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยจะใช้ วิธีการโทรศัพท์ทวงถามให้ส่งกลับโดยใช้เวลา 15 วัน รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 45 วัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล สร้างคู่มือลงรหัส ลงรหัสตามคู่มือลงรหัส กรอกข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการคำนวณทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่หาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาความถี่และร้อยละ (Frequency & percentage) โดยการสรุปข้อมูลของกลุ่มประชากร ที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลของสถานประกอบการ ประกอบไปด้วย ประเภทธุรกิจและขนาดของสถานประกอบการ

1.2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของการบริหารคนดี คนเก่งและการธำรงรักษาคคนดี คนเก่งของแต่ละองค์กร โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติอนุมาน

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance: MANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานพหุตัวแปรในข้อ 1 และ 2

2.2 ในกรณีที่การทดสอบสมมติฐานข้อ 2.1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 กลุ่มที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ จะใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเชิงซ้อน (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อค้นหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่