

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การดำเนินการทดลอง
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานใหม่ของบริษัทชั่งกิวแหลม ฉบับที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 4 เดือน ที่เริ่มทำงานกับบริษัทตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2549 มีจำนวน 61 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานใหม่ที่เริ่มทำงานกับบริษัท ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2549 โดยให้ทำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน แล้วนำคะแนนมาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แล้วเลือกผู้ที่มีคะแนนจากลำดับท้ายสุดขึ้นไป โดยมีช่วงคะแนนการปรับตัวในการทำงานตั้งแต่ 70-97 คะแนน ผู้วิจัยถามความสมัครใจของผู้ร่วมการทดลองจำนวน 12 คน แล้วแบ่งกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากกลุ่มประชากร ซึ่งการสุ่มอย่างง่ายนี้เป็นการกำหนดให้ตัวอย่างแต่ละตัวอย่างที่จะเป็นไปได้ทั้งหมด มีโอกาสจะถูกเลือกได้เท่า ๆ กัน (สุวิมล นิยมางกูร, 2547, หน้า 32) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 2.1 ให้พนักงานใหม่ทั้งหมดจำนวน 61 คน ตอบแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน
 - 2.2 นำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานมาตรวจให้คะแนนตามที่กำหนดไว้ เรียงลำดับจากคะแนนจากมากไปหาน้อย
 - 2.3 ผู้วิจัยถามความสมัครใจของพนักงานที่ได้คะแนนจากลำดับท้ายสุดขึ้นไป ที่มีคะแนนการปรับตัวในการทำงานตั้งแต่ 70-97 คะแนน มีพนักงานที่สมัครใจเข้าร่วมจำนวน 15 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากมาจำนวน 12 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากอีกครั้ง

เพื่อเป็นกลุ่มทดลองโดยได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม จำนวน 6 คน และการให้คำปรึกษาแบบวิธีปกติของกลุ่มควบคุมจำนวน 6 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดลงนามในแบบพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน
2. โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัตถิภาวะนิยม

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้
 - 1.1 ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน การปรับตัว และการปรับตัวในการทำงาน และแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน ของชวพล ลิตติพานิช (2547)
 - 1.2 ผู้วิจัยพัฒนาแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานจากทฤษฎี งานวิจัย และปรับปรุงพัฒนาขึ้นเป็นแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน
 - 1.3 นำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานนำเสนอปรึกษาประธาน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขภายใต้การแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านดังนี้
 - 1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ม.ร.ว. สมพร สุทัศน์ีย์
 - 1.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ สุทธิธาทิพย์
 - 1.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร
 - 1.4 จากนั้นนำแบบประเมินที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานใหม่ของบริษัท ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเที่ยงของแบบประเมิน (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .86
 - 1.5 นำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานไปใช้ในการดำเนินการวิจัยต่อไป
- แบบประเมินการปรับตัวในการทำงานเป็นลักษณะมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กาญจนา มณีแสง (2545, หน้า 108) กล่าวว่า ข้อคำถามที่สร้างควรมีประมาณ 20-30 คำถาม และควรมีจำนวนมากพอที่จะวิเคราะห์คุณภาพแล้วเหลือข้อความที่ดีจำนวนมากพอ โดยแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานนี้ ประกอบไปด้วย

คำถามจำนวน 30 ข้อ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อม

ด้านที่ 1 การปรับตัวให้เข้ากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานประกอบไปด้วยข้อ 1-14, ข้อ 26 และ 30

ด้านที่ 2 การปรับตัวกับลักษณะงานที่ทำ ประกอบไปด้วยข้อ 15-25, และข้อ 27-29 ข้อคำถามทั้งหมดนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวกจำนวน 24 ข้อ และข้อคำถามทางด้านลบ จำนวน 6 ข้อ คือ ข้อ 5,9,10,11,16 และ 28 ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ตามความคิดและความรู้สึกของตนเอง โดยกำหนดตัวเลือกเป็น 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นดังนี้

มากที่สุด	4	คะแนน
มาก	3	คะแนน
ปานกลาง	2	คะแนน
น้อย	1	คะแนน
น้อยที่สุด	0	คะแนน

ข้อความทางลบจะถูกกลับค่าคะแนนก่อนนำไปรวมคะแนน คะแนนที่สูงกว่าบ่งชี้ว่ามีการปรับตัวในการทำงานที่ดีกว่า

2. โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยม มีขั้นตอนการดำเนินการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาสำรวจ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานและการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยม ตามจุดมุ่งหมาย นิยามศัพท์ และวิธีการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมของคอเรย์ (Corey, 2004) เพื่อเป็นกรอบแนวคิด และแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ซึ่งนำมาประยุกต์เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่ มี 3 ขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ขั้นตอนการให้คำปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษาครั้งที่ 1-3 เป็นขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาแต่ละคนได้รู้สึกผ่อนคลาย เกิดความอบอุ่น ไว้วางใจและกล้าที่จะเปิดเผยประสบการณ์ต่าง ๆ รวมถึงความรู้สึกต่อกลุ่ม

2.1.2 ขั้นตอนการให้คำปรึกษา ได้แก่

2.1.2.1 การให้คำปรึกษาครั้งที่ 4-5 เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ตระหนักในสถานะของตนเอง เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มรู้จักและเข้าใจในสถานะ ศักยภาพของตนทั้งด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ

2.1.2.2 การให้คำปรึกษาครั้งที่ 6-7 เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาล้ำเหยียดกับปัญหา มีความสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มและเข้าใจเหตุการณ์ที่มากระทบตนและ มีความสามารถในการวางแผน จัดการได้

2.1.2.3 การให้คำปรึกษาครั้งที่ 8-9 เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้พบความหมายที่แท้จริงของการทำงาน และชีวิตเป็นขั้นตอนที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มเลือกวิธีการปรับตัว และดำเนินชีวิตต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างมีอิสระและมีเป้าหมายและสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.1.2.4 การให้คำปรึกษาครั้งที่ 10-11 เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาได้ก้าวสู่การปรับตัวสู่สภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้คำปรึกษาใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มให้รับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง มีความรู้สึกเห็นคุณค่า และการกระทำของตนเอง และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและปรับตัวได้อย่างมีความสุข

2.1.3 ขั้นตอนการให้คำปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษาครั้งที่ 12 เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกกลุ่มแต่ละคนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสรุปสิ่งที่ได้จากการให้คำปรึกษาและการนำไปปฏิบัติ หลังจากนั้นผู้ให้คำปรึกษาสรุปเพิ่มเติมและเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามเพิ่มเติมอีกครั้ง

2.2 นำโปรแกรมนี้ไปปรึกษาประธาน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผล

2.3 นำโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำโปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติภาวะนิยมที่ปรับปรุงแล้วไปฝึกปฏิบัติกับพนักงานใหม่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่บริษัทชั่งกิวแหลมฉ้าง เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.5 นำโปรแกรมที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการทดลองด้วยตนเอง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยแนะนำตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และอธิบายให้เข้าใจว่าการวิจัยครั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างว่าจะเข้าร่วมในการวิจัยหรือไม่ก็ได้ การปฏิเสธไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อพนักงาน กลุ่มตัวอย่างสามารถขอยุติการเข้าร่วมการวิจัยเมื่อใดก็ได้ ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเก็บเป็นความลับ โดยผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดียินยอมให้ความร่วมมือ และได้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จึงดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการทดลอง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research Design) เพื่อศึกษาผลของการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยมที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานใหม่บริษัทซังกิวแหลมฉบัง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 12 คน กลุ่มทดลอง 6 คนและกลุ่มควบคุม 6 คน ทำการวิจัยโดยใช้แผนการวิจัยแบบสององค์ประกอบ โดยวัดซ้ำหนึ่งองค์ประกอบ (Two-Factor Experiment with Repeated Measures on One Factor)

ตารางที่ 1 แบบแผนการทดลอง

กลุ่ม	ก่อน	ระยะทดลอง	หลัง	ติดตามผล
E	T1	X	T2	T3
C	T1	-	T2	T3

E แทน กลุ่มทดลอง

C แทน กลุ่มควบคุม

T1 แทน การทดสอบก่อนการทดลอง

T2 แทน การทดสอบหลังการทดลอง

T3 แทน การทดสอบระยะติดตามผล

X แทน การให้คำปรึกษากลุ่มแบบอรรถิภาวะนิยม

วิธีดำเนินการทดลอง

มีขั้นตอนในการดำเนินการทดลองดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 เสนอแบบขออนุมัติทำวิทยานิพนธ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย เพื่อตรวจสอบขั้นตอนในการทดลองมิให้มีผลกระทบต่อสิทธิ และเสรีภาพหรือมีอันตรายใดๆ แก่กลุ่มตัวอย่างและได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัย เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2549

1.2 ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้จัดการบริษัทชังกิวแหลมฉบัง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการศึกษาวิจัย

1.3 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบผู้จัดการบริษัทชังกิวแหลมฉบัง เพื่อแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการวิจัย

2. ขั้นตอนดำเนินการทดลอง

2.1 ระยะก่อนการทดลอง ผู้วิจัยให้พนักงานใหม่บริษัทชังกิวแหลมฉบัง ทำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน แล้วนำคะแนนเลือกผู้ที่มีคะแนนจากลำดับท้ายสุดขึ้นไป สัมภาษณ์ความสมัครใจของผู้ร่วมการทดลอง จำนวน 12 คน แล้วแบ่งกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 6 คน และกลุ่มควบคุม 6 คน ผู้วิจัยทำความเข้าใจในการเข้าร่วมและชี้แจงขั้นตอนในการให้คำปรึกษา

2.2 ระยะการทดลอง เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 20 มิถุนายน 2549 ผู้วิจัยดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติถิภาวะนิยมตามโปรแกรมการให้คำปรึกษา กับกลุ่มทดลอง โดยทำการทดลองเป็นกลุ่ม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง 6 สัปดาห์ รวมเป็น 12 ครั้ง ครั้งละ 60-90 นาที ในวันจันทร์และพุธ ช่วงเวลา 17.00 – 18.30 น. ณ ห้องประชุมบริษัท สำหรับกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มแบบอัติถิภาวะนิยม แต่ได้รับวิธีการปกติที่ทางบริษัทชังกิวแหลมฉบังจัดให้

2.3 ระยะหลังการทดลอง เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงาน ในวันที่ 20 มิถุนายน 2549 คะแนนที่ได้เป็นระยะหลังการทดลอง (Post Test)

2.4 ระยะติดตามผลห่างจากระยะหลังการทดลองเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบประเมินการปรับตัวในการทำงานฉบับเดิมอีกครั้ง ในวันที่ 4 กรกฎาคม 2549 คะแนนที่ได้เป็นคะแนนระยะติดตามผล (Follow up)

3. นำข้อมูลจากแบบประเมินทั้งหมด เพื่อตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วน แล้วนำไปดำเนินการการวิเคราะห์ผลการทดลองต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำประเภทตัวแปรต้นสองตัวแปร ตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร วัดซ้ำหนึ่งตัวแปร (Repeat Measure Two Way ANOVA One Between Subject Variable and One Within Subject Variable) (Howell, 1997, p. 458, 1999, p. 357) แล้วตรวจสอบความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นโดยภาษาคิวเบสิก (QBASIC) ของ รศ.ดร. ไพรัตน์ วงษ์นาม (2543) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ นิวแมน-คูลส์ (Newman – Keuls Method)