

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี มีพนักงาน จำนวน 3,370 คน (ข้อมูลจากธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานจำนวน 114 แห่งที่ให้บริการในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี ประจำเดือนพฤศจิกายน 2561)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 358 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973, p.126)

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

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตร ได้แก่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
กำหนดให้เท่ากับ .05
เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{3,370}{1 + 3,372 (0.05^2)}$$

$$= 357.56$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าว ได้เท่ากับ 357.56 เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจแบบสอบถามผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 358 คน

3. การเลือกตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเฉพาะบริษัทในเครือที่ปรึกษาด้านแรงงานจำนวน 5 บริษัท มีจำนวนพนักงานจำนวน 3,370 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานภายในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ได้แก่ 1) บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) 2) บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) 3) บริษัท ปูนซีเมนต์เอเชีย จำกัด (มหาชน) 4) บริษัท ทีพีไอ โพลี จำกัด (มหาชน) 5) บริษัท ซีเม็ก จำกัด (มหาชน) แล้วใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 358 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานที่ทำงานภายในบริษัทที่ปรึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ เวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ปรึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 54 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ

และ ความก้าวหน้า จำนวน 5 ข้อ และ ปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัท จำนวน 5 ข้อ ด้านการบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อคำถาม จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือก จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 6 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูกจ้าง จำนวน 6 ข้อ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย จำนวน 6 ข้อ ด้านพนักงานแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ และ ด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้าง หลักวิชา และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว่าวัน รองศาสตราจารย์จิตติมา อัครธิตพิงศ์ รองศาสตราจารย์ปราณี

ต้นประยูร ดร.กิติมา ทามาดี และ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ เพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 ทุกข้อความ (แสดงในภาคผนวก ก)

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับ พนักงานที่ทำงาน ภายในบริษัทที่ศึกษาด้านแรงงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 (แสดงในภาคผนวก ก) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบสอบถามจำนวน 358 ชุด เพื่อไปดำเนินการแจกให้พนักงาน เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม เมื่อทำการเก็บแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจเรียบร้อยแล้ว ที่แจกแบบสอบถามคืนจนครบทั้งหมด 358 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ เวลาในการทำงาน ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยจุดใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความกว้างของอันตรายภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554, หน้า 29) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายเกณฑ์เฉลี่ยของการวัดความคิดเห็น โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554, หน้า 29) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความกว้างของอันตรภาคชั้นตามข้อ 2 สามารถแปลความหมายเกณฑ์เฉลี่ยของการวัดระดับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวกำหนดค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554, หน้า 29)

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ และเวลาในการทำงาน และเปรียบเทียบการบริหาร

จัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ และเวลาในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

5. เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานภายในธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน และ เปรียบเทียบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และ ตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance ; ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's least significant difference (LSD)

6. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจที่ศึกษาด้านแรงงานในจังหวัดสระบุรี โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (อ้างถึงใน กิริติภาพัชร์ กษิตศ, 2560, หน้า 55) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.81 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.61 - .80	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.41 - .60	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.21 - .40	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	.00 - .20	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ