

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ดำเนินการวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษา 3 วิธีคือ (1) การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary) (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) (3) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร

ผู้ดำเนินการวิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวน องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาทั้งหมด โดยองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ

องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จากเอกสาร ตำรา ต่างประเทศส่วน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอ้างอิงจากหนังสือและตำราต่างประเทศที่ได้ตีพิมพ์ (แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2551; ธงชัย สันติวงษ์, 2552; บุญอนันต์ พิณภัทรชัย และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2551; Armstrong, 2006; Dessler, 2008; Hannon, Jelf and Brandes, 1996; Heneman and Judge, 2006) การค้นคว้างานวิจัยแบบทฤษฎีฐานข้อมูลในห้องสมุด ได้แก่ บทความการวิจัย ของ Kaye (2002) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจขนาดย่อมโดย ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ ขนาดย่อม เช่น จำนวนบุคลากร ขนาดขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ทักษะของผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้งานวิจัยได้ทำการสำรวจหารูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ในงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบของการวิเคราะห์เหตุการณ์จาก สถานการณ์จริง (Case Study Methodology) และ Harney and Dundon (2006) ได้ทำการ วิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยทำการวิเคราะห์และศึกษาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 6 แห่งในสาธารณรัฐไอซ์แลนด์ โดยใช้รูปแบบ ของ Case Study จากผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกจะทำให้ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์การแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในขั้นพื้นฐานนั้น กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลักของธุรกิจ นอกจากนี้งานวิจัยได้นำเสนอรูปแบบเชิงกำหนด (Normative Model) 2 รูปแบบ คือ Best Practice และ Best Fit เพื่อให้เปรียบเทียบว่ารูปแบบใดที่จะเหมาะสมกับองค์การวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ดำเนินการวิจัยได้นำข้อมูลในการค้นคว้าเอกสารที่ได้ ไปปรึกษาและหาข้อมูลเพิ่มเติมโดยค้นคว้าข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยสัมภาษณ์เจ้าของกิจการและพนักงานขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ดำเนินการวิจัยสามารถกำหนดรายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ ที่ปรากฏในกรอบแนวความคิดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถตั้งสมมติฐานที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและผู้ประกอบการ อีกทั้งยังสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในอนาคตให้สะดวกยิ่งขึ้นผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ผลสรุปการสัมภาษณ์

หัวข้อเรื่อง	ผลสรุปการสัมภาษณ์
เจ้าของกิจการ	
1. พนักงานมีประมาณเท่าไร	1.1. 50 คน 1.2. 100 คน 1.3. 100 คนขึ้นไป
2. การรับสมัครพนักงานมีกฎเกณฑ์หรือมีขั้นตอนอย่างไร	มีกฎเกณฑ์ในการรับสมัคร มีการประกาศรับสมัคร มีขั้นตอนการสมัครและสอบ มีการสัมภาษณ์ และมีการทดลองงาน
3. ท่านมีการประเมินการทำงานของพนักงานหรือไม่อย่างไร	3.1. ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน 3.2. การตรงต่อเวลา 3.3. ความซื่อสัตย์
4. การขึ้นเงินเดือนอาศัยหลักเกณฑ์อย่างไร	4.1. ความขยัน 4.2. ความซื่อสัตย์ 4.3. ความรับผิดชอบต่องาน 4.4. ผลการปฏิบัติงาน
5. ถ้าต้องการให้พนักงานทำงานเต็มที่ท่านใช้วิธีใด	5.1. ให้ค่าจ้างที่เหมาะสมกับงาน 5.2. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
6. ถ้าต้องการให้พนักงานออกจากงานท่านจะใช้วิธีใด	หาข้อบกพร่องของงาน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หัวข้อเรื่อง	ผลสรุปการสัมภาษณ์
<p>7. ท่านคิดว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลกับธุรกิจของท่านหรือไม่ และควรมีกระบวนการใดบ้าง</p>	<p>มีผล</p> <p>7.1. มีการวางแผนการรับพนักงานที่เหมาะสม</p> <p>7.2. มีการประกาศรับสมัครเพื่อสร้างโอกาสในการรับพนักงานที่สนใจ</p> <p>7.3. มีการสอบคัดเลือก</p> <p>7.4. มีการสัมภาษณ์เพื่อ得人เหมาะกับงาน</p> <p>7.5. มีการประเมินการทำงานเสมอ</p> <p>7.6. มีการเพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพเพื่อดึงดูดคนดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป</p>
<p>พนักงาน</p> <p>1. ท่านตั้งใจที่จะมาทำงานกับธุรกิจนี้โดยเฉพาะ</p> <p>2. ทำไมท่านถึงเลือกมาทำงานกับหน่วยงานในปัจจุบัน</p> <p>3. ท่านเข้ามาทำงานนี้ได้อย่างไร</p> <p>4. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตหรือไม่ นานเท่าไร</p> <p>5. ถ้าท่านต้องเปลี่ยนงานอะไรคือสาเหตุหลักที่ทำให้เปลี่ยน</p>	<p>1.1. ตั้งใจ</p> <p>1.2. ไม่ตั้งใจ</p> <p>2.1. ใกล้บ้าน</p> <p>2.2. ค่าตอบแทนสูง</p> <p>2.3. สวัสดิการ</p> <p>2.4. มากับเพื่อน</p> <p>3.1. สอบคัดเลือก</p> <p>3.2. สอบสัมภาษณ์</p> <p>3.3. คนรู้จักฝากงานให้</p> <p>4.1. 6 เดือน</p> <p>4.2. 1 ปี</p> <p>4.3. มากกว่า 1 ปี</p> <p>4.4. จนกว่าจะมีงานที่ดีกว่านี้</p> <p>4.5. ทำตลอดไป</p> <p>5.1. ค่าตอบแทน</p> <p>5.2. เพื่อนร่วมงาน</p> <p>5.3. เจ้าของกิจการ</p>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หัวข้อเรื่อง	ผลสรุปการสัมภาษณ์
6. ท่านคิดว่าองค์การที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันอาศัยหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับท่านหรือไม่	อาศัยหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์
7. การพิจารณาความดีความชอบ หรือขึ้นเงินเดือนองค์การนี้ใช้เกณฑ์อะไร	7.1. ความขยัน 7.2. ความซื่อสัตย์ 7.3. การตรงต่อเวลา 7.4. อายุงาน
8. ท่านคิดว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลกับธุรกิจของท่านหรือไม่ และควรมีกระบวนการใดบ้าง	มีผลต่อธุรกิจ 8.1. การสรรหาและคัดเลือกที่ตรวจสอบได้ 8.2. การประเมินที่ยึดหลักคุณธรรม 8.3. การพัฒนาบุคลากร 8.4. ค่าจ้างที่เป็นธรรม 8.5. สวัสดิการที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิต

3. การวิจัยเชิงปริมาณ

รูปแบบของการวิจัยที่ใช้ คือ การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) สำหรับประเภทของการวิจัยเชิงพรรณนาที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยนี้ คือ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิธีการสำรวจที่ใช้คือ การให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง (Self-Administered Questionnaires) ผู้ดำเนินการวิจัยสร้างแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด ทดสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่อยู่ในกรอบแนวคิดโดยทดสอบความถูกต้อง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) และผู้ดำเนินการวิจัยนำข้อมูลดิบมาดำเนินการลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และการทดสอบสมมติฐาน ผู้ดำเนินการวิจัยทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ ผู้ประกอบการและพนักงานขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้
2. กลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่างผู้ดำเนินการวิจัยได้เลือกตัวแทนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ ผู้ประกอบการและพนักงานขององค์การธุรกิจขนาด

กลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการตัดสินใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้ทำการเลือกสุ่มตัวอย่างจากองค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ รวมจำนวน 4 จังหวัด และในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวแปรในโมเดลที่ 1 จำนวน 15 ตัวแปร และโมเดลที่ 2 จำนวน 3 ตัวแปร รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 18 ตัวแปร การวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีถดถอยเชิงพหุคูณจะต้องมีแบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างน้อย 10 ฉบับต่อ 1 ตัวแปร หรือ 15 ฉบับต่อ 1 ตัวแปร (Hair et al., 1998) ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 ต่อ 1 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 270 ตัวอย่าง (15×18) และผู้ดำเนินการวิจัยได้ประมาณอัตราการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 เท่าของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้ประกอบการและพนักงาน 4 จังหวัด ผู้ดำเนินการวิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มธุรกิจ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยขั้นตอน ดังนี้ (กรรณิการ์ สุขเกษม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544)

1. เลือกจังหวัดสำหรับเก็บแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยเลือกสุ่มจังหวัดในภาคอีสานใต้ จำนวน 4 จังหวัด
2. เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้า (Quota Sampling) คือสุ่มจังหวัดละเท่า ๆ กัน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544)
3. เลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละผู้ประกอบการและพนักงานขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ 4 จังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้า (Quota Sampling) ให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์กรเท่า ๆ กัน ฉะนั้น ผู้ดำเนินการวิจัยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 14 คน จากองค์กร 10 องค์กร ซึ่งเท่ากับ 140 คน ต่อจังหวัด รวมจำนวนคนทั้งหมด 4 จังหวัด เท่ากับ 560 คน
4. เลือกสุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) (สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) โดยการเก็บข้อมูลแบบไม่เจาะจงธุรกิจ

การออกแบบแบบสอบถามและการทดสอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยถามเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 10 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนของคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามในส่วนที่นี้ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 - 7 เป็นส่วนของคำถามข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ที่กระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ ได้แก่ การสร้างแรงดึงดูดใจให้แรงงานเข้ามาทำงานในองค์การ การคัดเลือกพนักงาน การดำรงไว้ การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลพนักงาน และการปรับเปลี่ยนของอาชีพการงาน

ส่วนที่ 8 - 9 เป็นส่วนของคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในกระบวนการสรรหาพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหาและความภักดีต่อองค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

ส่วนที่ 10 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้

ส่วนที่ 2 - 10 ในการตอบแบบสอบถามผู้ดำเนินการวิจัยได้ออกแบบสอบถามให้มีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตราวัด (Scales) แบบลิเคิทสเกล (LikertScale) โดยมีทางเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยผู้ดำเนินการวิจัยให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามเอง ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดเนื่องจากมีจุดมุ่งหมายของคำถามแน่นอนและผู้ดำเนินการวิจัยได้จัดเตรียมคำตอบไว้ล่วงหน้า

1. การวัดความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้กำหนดชื่อ ตัวแปร (Variables) และชื่อตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตาม (ภาคผนวก ตารางที่ ผ 1) โดยตัวบ่งชี้ทั้งหมดเป็นมาตราวัดอันตรภาค (Interval Scales)

2. ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ในการวัดความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของมาตราวัด ผู้ดำเนินการวิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอให้นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (แทรกในภาคผนวก) ตรวจสอบคำถามและเนื้อหาของแบบสอบถามว่าถูกต้องตามค่านิยม (Kearns and Ledere, 2003, pp. 899-919) และสามารถวัดได้ครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ รวมทั้งไม่มีข้อความที่ขัดแย้งกันหลังจากนั้นผู้ดำเนินการวิจัยได้นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้งานกับกลุ่มประชากร (Caloghirou, Protogerou, Spanos, and Papagiannakis, 2004, pp. 231-232) ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ปรับปรุงภาษาของคำถามบางข้อเพื่อความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงข้อความคำถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านง่ายและเข้าใจตรงกันดังนี้

2.1 มีการเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครอย่างทั่วถึง

แก้ไขเป็น องค์การของท่านได้เผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครอย่างทั่วถึง

2.2 มีการบันทึกเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรและมีหัวหน้างานลงนามรับรองในใบลงเวลา

แก้ไขเป็น องค์การของท่านบันทึกเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรและมีหัวหน้างานลงนามรับรองในใบลงเวลา

2.3 มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

แก้ไขเป็น องค์การของท่านจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

3. ความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์และแบบแตกต่าง ความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์ (Convergent Validity) เป็นการวัดว่าตัวชี้วัดต่าง ๆ นั้น วัดเรื่องเดียวกันหรือไม่ (Cologhirou, Protogerou, Spanos, and Papagiannakis, 2004, pp. 231-232) ผู้ดำเนินการวิจัยจะใช้การทดสอบยืนยันปัจจัยของมาตรวัด (confirmatory factor analysis) โดยใช้การวิเคราะห์รายปัจจัย (Factor Analysis) ในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์ ได้แสดงให้เห็นถึงการวิเคราะห์รายปัจจัยในการตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์

4. การทดสอบแบบสอบถาม

ภายหลังจากผู้ดำเนินการวิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และได้นำเอาคำตอบมาวิเคราะห์ เพื่อพิจารณาว่าผู้ตอบมีปัญหากับการตอบแบบสอบถามหรือไม่ เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามและตรวจสอบการจัดกลุ่มปัจจัยการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามเป็นการวัดความสามารถของมาตรวัดที่ให้ผลที่สอดคล้องกัน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) และในการวิจัยครั้งนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้ตรวจสอบการจัดกลุ่มปัจจัยของตัวบ่งชี้ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และวัดความน่าเชื่อถือของมาตรวัดโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) (Nunnally, 1978) ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังต่อไปนี้

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด

การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบการจัดกลุ่มปัจจัยของมาตรวัด ว่าสามารถจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยของตัวบ่งชี้ในแบบสอบถามที่ได้ทดสอบจำนวน 30 ชุด ผู้ดำเนินการวิจัยได้วิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีการหมุนแกนมุมฉากหรือที่เรียกว่า Varimax และกำหนดค่าไอเค้นมากกว่า 1.0 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544; Hair, Anderson, Tatham and Black, 1998) ในส่วนของตัวบ่งชี้ของตัวแปร B E F L และไม่สามารถจัดให้อยู่กลุ่มเดียวกันได้ ผู้ดำเนินการวิจัยได้ตัดตัวบ่งชี้ B6 ออกจากกลุ่มของตัวแปร B ตัดตัวบ่งชี้ E6 ออกจากกลุ่มของตัวแปร E ตัดตัวบ่งชี้ F6 ออกจากกลุ่มของตัวแปร F ตัดตัวบ่งชี้ L9 L 10 ออกจากกลุ่มของตัวแปร L และตัดตัวบ่งชี้ N4 N5 ออกจากกลุ่มของตัวแปร N แล้วผู้ดำเนินการวิจัยได้วิเคราะห์รายปัจจัยซ้ำอีกครั้งปรากฏว่าข้อคำถามของมาตรวัดแต่ละตัวแปรสามารถจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ ซึ่งแสดงข้อมูลได้(ภาคผนวก ตาราง ผ 2 และตารางผ 3)

จากการทดสอบปัจจัยหมุนแกนแบบ Varimax และค่าไอเคินมากกว่า 1.0 พบว่า มีตัวบ่งชี้
 เกี่ยวของตัวแปรการวิเคราะห์งาน ตัวแปรการคัดเลือกมีความโปร่งใส ตัวแปรข้อมูลของการคัดเลือก
 ตัวแปรระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรการเลื่อนตำแหน่ง และตัวแปร
 ความพึงพอใจในกระบวนการบริหารไม่สามารถจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ ผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้ตัด
 ตัวบ่งชี้ที่ไม่เข้าพวกออก และทดสอบค่าปัจจัยใหม่อีกครั้งมีผลตามตารางในภาคผนวก (ตาราง ผ 3)

หลังจากทดสอบปัจจัยซ้ำอีกครั้งหลังจากตัดตัวบ่งชี้ B6 ของตัวแปรการวิเคราะห์งาน
 ตัวบ่งชี้ E6 ของตัวแปรการคัดเลือกมีความโปร่งใส ตัวบ่งชี้ F6 ของตัวแปรข้อมูลของการคัดเลือก
 ตัวบ่งชี้ L9 L10 ของ ตัวแปรระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ N4 N5 ของ
 ตัวแปรการเลื่อนตำแหน่ง ตัวบ่งชี้ P5 นั้นปรากฏว่า สามารถจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ของแต่ละ
 มาตรการ ผู้ดำเนินการวิจัยจึงได้ทดสอบในขั้นต่อไป คือ การทดสอบความเชื่อมั่น

6. การทดสอบความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการวัดว่าตัวชี้วัดของตัวแปรแต่ละตัวนั้นมีความสอดคล้อง
 เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างไร ความเชื่อมั่นจะสูง ถ้าตัวชี้วัดเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันสูง ในที่นี้
 ผู้ดำเนินการวิจัยจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อวัดความ
 สอดคล้องภายในของแต่ละส่วน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ของแต่ละตัวแปรที่มุ่งวัดตัวแปรตัวเดียวกันซึ่งจาก
 งานวิจัยในอดีต มีนักวิชาการที่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)
 มากมาย เช่น Bradforda and Florin (2003, pp. 205–225) Chen and Paulraj (2004, pp.
 119-150) Nunnally (1978) ผู้ดำเนินการวิจัยได้ทดสอบวัดความเชื่อมั่นของมาตรการ โดยใช้การ
 ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha)

7. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 30 ชุด (Cronbach's Alpha)

การวัดความสอดคล้องระหว่างรายการของมาตรการ เพื่อใช้วัดความสอดคล้องภายในของ
 ข้อคำถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
 เก็บจาก องค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ จากผลการวิเคราะห์พบว่า
 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรการตัวแปรทุกตัว มีค่าเกิน 0.7 (Bradforda and Florin, 2003,
 pp. 205–225; Chen and Paulraj, 2004, pp. 119-150; Nunnally, 1978) โดยค่าสัมประสิทธิ์
 แอลฟาที่สูงที่สุดคือ 0.912 ซึ่งเป็นมาตรการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน สวัสดิการและ
 ผลประโยชน์ ส่วนค่าต่ำสุด คือ 0.732 ซึ่งเป็นมาตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผลการวัด
 แสดงตามในภาคผนวก (ตาราง ผ4)

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ การวางแผนกำลังคนมีค่า 0.877
 การวิเคราะห์งานมีค่า 0.866 การสรรหามีค่า 0.870 การคัดเลือกมีคุณภาพมีค่า 0.891 การคัดเลือก
 มีความโปร่งใส มีค่า 0.883 ข้อมูลของการคัดเลือกมีค่า 0.882 การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนมีค่า
 0.912 สวัสดิการและผลประโยชน์ มีค่า 0.905 การพัฒนาบุคคลมีค่า 0.900 การพัฒนาองค์การ มีค่า

0.901 การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า 0.894 ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานมีค่า 0.899 การย้ายมีค่า 0.848 การเลื่อนตำแหน่งมีค่า 0.830 การเลิกจ้าง มีค่า 0.835 ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหามีค่า 0.876 ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในการสรรหามีค่า 0.801 ความภักดีต่อองค์กรมีค่า 0.892 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจมีค่า 0.732 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาถ้าตัวบ่งชี้ถูกตัดทิ้งทุกตัวมีค่าต่ำกว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดจึงไม่ต้องตัดตัวบ่งชี้ทิ้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ ผู้ดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางไปเก็บด้วยตนเองที่ละจังหวัด จนครบทั้ง 4 จังหวัด 2 รอบ คือ 1) เดินทางไปสัมภาษณ์เบื้องต้นจากผู้เป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารธุรกิจได้แบบสอบถามกลับมาขึ้นต้น 2 ชุด และฝากแบบสอบถามเพื่อถามพนักงานอีก 12 ชุด และ 2) เดินทางไปเก็บแบบสอบถามที่เหลือแห่งละ 12 ชุด จังหวัดที่ได้จากการสุ่มมีดังนี้ นครราชสีมา สุรินทร์ ศรีสะเกษ และยโสธร ผู้ดำเนินการวิจัยใช้เวลาประมาณ 3 เดือนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลผู้ดำเนินการวิจัยจะออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากเจ้าของกิจการหรือผู้จัดการขององค์กร 2 คน และพนักงานขององค์กร 12 คน ผู้ดำเนินการวิจัยให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaires) ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) เนื่องจากผู้ดำเนินการวิจัยมีจุดมุ่งหมายแน่นอนและจัดเตรียมคำตอบไว้ล่วงหน้า ผู้ตอบเพียงเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนดให้เท่านั้น

การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้ดำเนินการวิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) หาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบรายปัจจัยของแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงตรงแบบรวมศูนย์ของมาตรวัด โดยแต่ละปัจจัยจะต้องมีค่าผันแปรของตัวแปรหรือมีค่าไอเคิน (eigenvalue) มากกว่า 1.0 (Hwang, Ku, Yen and Cheng, 2004, pp. 1-21; Premkumar and Roberts, 1999, pp. 467-484) และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) (Premkumar and Roberts, 1999)

เมื่อผู้ดำเนินการวิจัยได้ตรวจสอบมาตรวัดของแบบสอบถามหลังจากที่เก็บข้อมูลจริงแล้ว ผู้ดำเนินการวิจัยได้วิเคราะห์สภาพลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนาเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และร้อยละ (Percentages)

การให้คะแนนสำหรับการวัดด้วยมาตราวัดลิเคิร์ต (LikertScale) แบบ 5 คะแนน จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปยังเห็นด้วยอย่างยิ่งโดยมีวิธีการคำนวณความกว้างของชั้นข้อมูลเกณฑ์การจัดระดับคะแนนเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2538) ดังกล่าวนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้ได้ตามเกณฑ์การจัดระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในโมเดลที่ 1 งานวิจัยนี้มีตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหาความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในกระบวนการสรรหาและความภักดีต่อองค์กร ทั้งหมดมีตัวแปรหลัก 15 ตัวแปร อันประกอบด้วย

1. การวางแผนกำลังคน
2. การวิเคราะห์งาน
3. การสรรหา
4. การคัดเลือก
5. การตรวจสอบ
6. การทดสอบ
7. การบริหารค่าจ้างเงินเดือน
8. สวัสดิการและผลประโยชน์
9. การพัฒนาบุคคล
10. การพัฒนาองค์การ
11. การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน
12. ระบบการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงาน
13. การย้าย
14. การเลื่อนตำแหน่ง

15. การเลิกจ้าง

ในการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ตามโมเดลที่ 2 ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรตาม คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคอีสานใต้และมีตัวแปรหลัก 3 ตัวแปร อันประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจของพนักงานในกระบวนการสรรหา
2. ความพึงพอใจของพนักงานต่อสารสนเทศในกระบวนการสรรหา
3. ความภักดีต่อองค์กร

สรุป

ในบทนี้ผู้ดำเนินการวิจัยได้อธิบายถึงรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย ประชากรในการศึกษา วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร (Hair et al., 1998) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายเลือกจังหวัด (Simple Random Sampling) ในแต่ละจังหวัดสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ไม่เจาะจงธุรกิจ และใช้วิธีสุ่มแบบสะดวก (Convenient Sampling) สำหรับเก็บแบบสอบถามจากพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด ในส่วนของมาตรวัดตัวแปรงานวิจัย ผู้ดำเนินการวิจัยได้สร้างมาตรวัดโดยมีพื้นฐานมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการศึกษาอย่างครบถ้วน

สำหรับมาตรวัดตัวแปรงานวิจัยผู้ดำเนินการวิจัยได้นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามงานวิจัย และได้มีการทดสอบแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดก่อนที่จะออกเก็บข้อมูลจริง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในการทดสอบแบบสอบถาม หลังจากทดสอบแบบสอบถามแล้ว ผู้ดำเนินการวิจัยปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ซึ่งผู้ดำเนินการวิจัยได้เลือกเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและทีมงาน และตรวจสอบคำตอบของการตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อทุกครั้งที่มีการแจกแบบสอบถาม ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งรายละเอียดผลการศึกษาคือผู้ดำเนินการวิจัยได้นำเสนอในบทที่ 4 ต่อไป