

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย (research design) เป็น 2x2x2x2 factorial design โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วย คุณวุฒิทางการศึกษา (ปริญญาตรี และ ปริญญาโท) , ประสบการณ์ในการทำงาน (3 ปี และ 10 ปี) , เพศ (ชาย และ หญิง) และความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ (น่าดึงดูดใจสูง และ น่าดึงดูดใจต่ำ) ส่วนตัวแปรตามคือ ความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงาน การเสนอให้ว่าจ้าง และการเสนอเงินเดือนขั้นเริ่มต้น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (sample) คือ เจ้าของบริษัท ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ ที่มีอำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร ขององค์การธุรกิจต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน จำนวน 80 คน

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2

ตัวแปรอิสระ คือ คุณวุฒิทางการศึกษา (ปริญญาตรี และ ปริญญาโท) ประสบการณ์ในการทำงาน (3 ปี และ 10 ปี) เพศ (ชาย และหญิง) และความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ (น่าดึงดูดใจสูง และ น่าดึงดูดใจต่ำ)

ตัวแปรตาม คือ คะแนนความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงาน และการเสนอให้ว่าจ้าง

สมมติฐานข้อที่ 3

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ (ชาย และ หญิง)

ตัวแปรตาม คือ เงินเดือนขั้นเริ่มต้นที่เสนอให้แก่ผู้สมัครงาน

สมมติฐานข้อที่ 4

ตัวแปรอิสระ คือ ความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ (น่าดึงดูดใจสูง และน่าดึงดูดใจต่ำ)

ตัวแปรตาม คือ เงินเดือนขั้นเริ่มต้นที่เสนอให้แก่ผู้สมัครงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

2. คำบรรยายลักษณะงาน (job description) ของตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางที่นำมาศึกษา 1 ตำแหน่ง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นแนวทางให้กับกลุ่มตัวอย่างใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งงานนั้น โดยตำแหน่งงานที่นำมาศึกษานี้จะเลือกงานที่มีลักษณะเป็นกลางกล่าวคือเหมาะทั้งกับเพศชายและเพศหญิง ทั้งนี้เพื่อขจัดอคติที่อาจจะเกิดจากลักษณะงานมีความเหมาะสมกับเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะ

3. ใบสมัครงานสมมติ เป็นใบสมัครงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานแต่ละคน ซึ่งข้อมูลของคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ (1) คุณสมบัติที่มีความเท่าเทียมกันหรือไม่มีความแตกต่างกัน และ (2) คุณสมบัติที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ต้องการจะศึกษา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เพศ และความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ โดยคุณสมบัติทั้งสี่ด้านนี้จะแตกต่างกันไปในผู้สมัครงานแต่ละคน ซึ่งจะทำให้มีใบสมัครงานสมมติทั้งหมด 16 ใบ

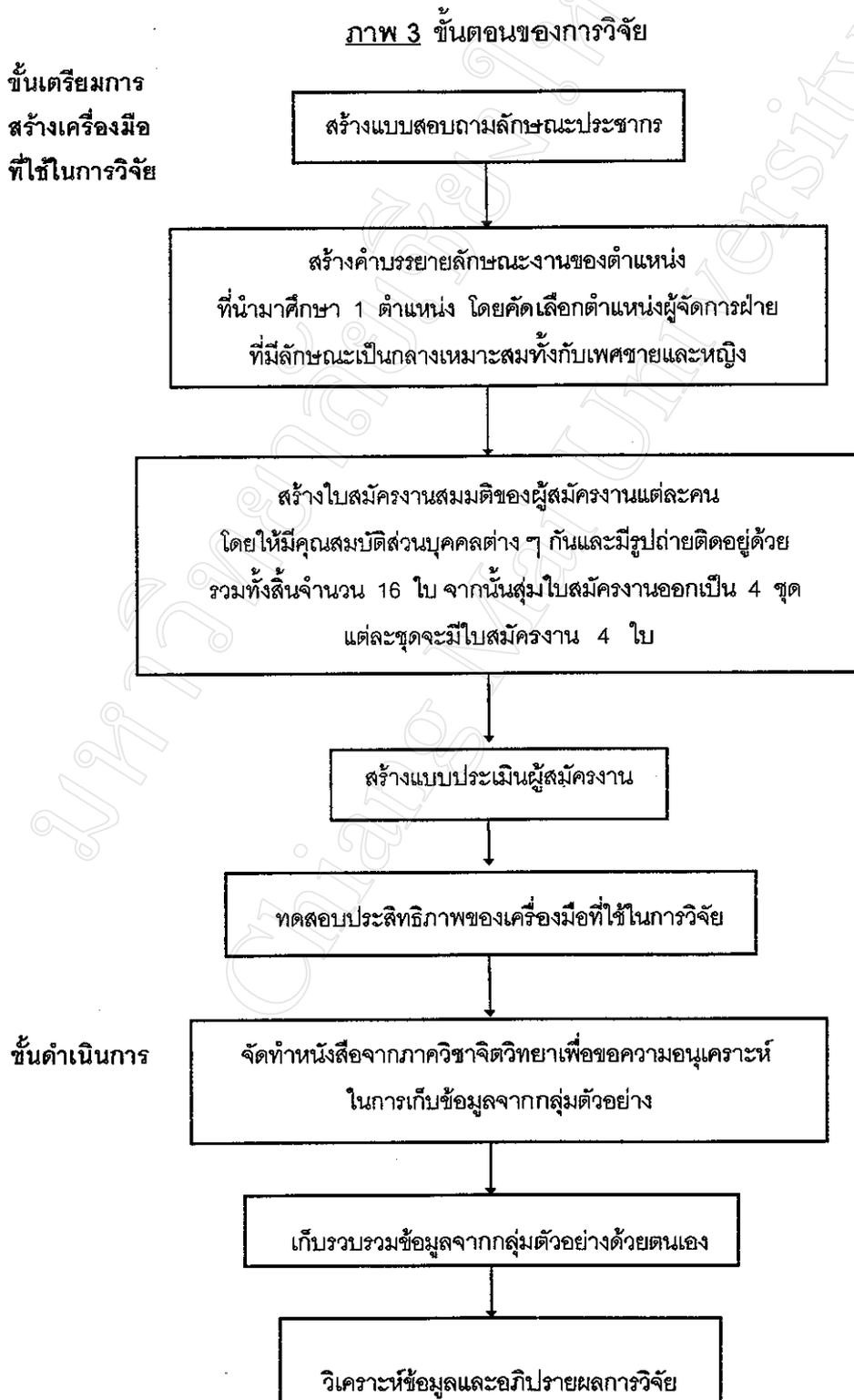
4. แบบประเมินผู้สมัครงาน เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อเก็บข้อมูลการประเมินผู้สมัครงานแต่ละคนจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับ (1) ความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงาน (2) การเสนอให้ว่าจ้าง และ (3) การเสนอเงินเดือนขั้นเริ่มต้น

สถานที่ทำการวิจัย

สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือสถานที่ประกอบการหรือสถานที่ตั้งขององค์การธุรกิจต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดังแสดงในภาพ 3



1. ขั้นตอนเตรียมการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 สร้างแบบสอบถามลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สร้างคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่นำมาศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 คัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (ระดับผู้จัดการฝ่าย) เพื่อนำมาศึกษา 1 ตำแหน่ง ซึ่งจะเลือกงานที่มีลักษณะเป็นกลางเหมาะสมทั้งกับเพศชายและเพศหญิง โดยเริ่มจากรวบรวมลักษณะงานของตำแหน่งงานต่าง ๆ มาจำนวน 15 ตำแหน่ง

1.2.2 สร้างแบบสอบถามเรื่อง “ลักษณะงานของตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ” แล้วนำไปให้นักศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 30 คน (เป็นชายและหญิงอย่างละ 15 คน) ประเมินโดยใช้มาตรวัด 9 ระดับ ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale

ตัวอย่างข้อคำถาม

1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล: มีหน้าที่ควบคุม ดูแล ตัดสินใจและรับผิดชอบการบริหารงานทั้งหมดใน ฝ่ายบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษากฎและลงโทษทางวินัย

ท่านคิดว่าลักษณะงานของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เหมาะสมกับ

เหมาะสมกับเพศชาย 9 8 7 6 5 4 3 2 1 เหมาะสมกับเพศหญิง

1.2.3 นำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี งานที่ค่าเฉลี่ยระหว่าง 7-9 หมายถึง งานที่เหมาะสมกับเพศชาย งานที่ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4-6.99 หมายถึง งานที่มีลักษณะเป็นกลางหรือเหมาะสมทั้งกับเพศชายและเพศหญิง งานที่ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1-3.99 หมายถึง งานที่เหมาะสมกับเพศหญิง จากผลการวิเคราะห์ดังที่แสดงในตาราง 1 ผู้วิจัยจึงนำ “ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม” ($M = 5.23, SD = 1.59$) มาศึกษา เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงมาตรวัดหมายเลข 5 ซึ่งเป็นมาตรวัดที่อยู่กึ่งกลางมากที่สุดและอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ลักษณะงานของตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ

ตำแหน่งงาน	M	SD	ตำแหน่งงาน	M	SD
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	5.67	1.92	ผู้จัดการฝ่ายผลิตและบรรจุภัณฑ์	7.20	1.37
ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม	5.23	1.59	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	7.70	1.24
ผู้จัดการฝ่ายขาย	5.36	1.84	ผู้จัดการฝ่ายซ่อมบำรุง	8.10	1.20
ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี	2.43	1.48	ผู้จัดการฝ่ายพัสดุและคลังสินค้า	5.90	2.00
ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	5.43	1.50	ผู้จัดการฝ่ายธุรการและพิธีการ	3.27	1.72
ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อ	5.73	2.30	ผู้จัดการฝ่ายกฎหมาย	6.27	1.53
ผู้จัดการฝ่ายประชาสัมพันธ์	2.90	1.81	ผู้จัดการฝ่ายการแพทย์ และ พยาบาล	4.27	1.68
ผู้จัดการฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์	3.30	1.76			

1.2.4 สร้างคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม โดยอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของผู้บริหารหน่วยฝึกอบรม รวมถึงรูปแบบของคำบรรยายลักษณะงาน จากหนังสือเรื่องการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2540) มาประกอบในการสร้างคำบรรยายลักษณะงาน

1.3 สร้างใบสมัครงานสมมติของผู้สมัครงานแต่ละคน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 คัดเลือกรูปถ่ายเพื่อให้ได้ผู้สมัครงานเพศชายที่มีความน่าดึงดูดใจสูงและต่ำ และผู้สมัครงานเพศหญิงที่มีความน่าดึงดูดใจสูงและต่ำ รวม 4 รูป โดยเริ่มจากการรวบรวมรูปถ่ายบุคคล (หน้าตรง) มาจำนวนหนึ่ง จากนั้นผู้วิจัยและนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 2-3 คน ทำการคัดเลือกเบื้องต้นเพื่อให้เหลือบุคคลที่น่าดึงดูดใจสูงและต่ำทั้งในเพศชายและหญิง จำนวน 12 รูป (เป็นชายและหญิงอย่างละ 6 รูป)

1.3.2 สร้างแบบสอบถามเรื่อง “ความน่าดึงดูดใจของบุคคลจากรูปถ่าย” แล้วนำไปให้นักศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจำนวน 30 คน (เป็นชายและหญิงอย่างละ 15 คน) ประเมินโดยใช้มาตราวัด 9 ระดับ ซึ่งเป็นมาตราวัดแบบ Semantic Differential Scale

ตัวอย่างข้อคำถาม

1. ท่านคิดว่าหน้าตาและบุคลิกลักษณะของคนที่มี (1) มีความน่าดึงดูดใจ
 น่าดึงดูดใจสูง 9 8 7 6 5 4 3 2 1 น่าดึงดูดใจต่ำ

1.3.3 นำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย เพื่อคัดเลือกรูปถ่าย
 ของบุคคลที่มีความน่าดึงดูดใจสูงที่สุดและต่ำที่สุดในเพศชายและหญิง (รวม 4 รูป) จาก
 ผลการวิเคราะห์ที่ได้ ชายที่มีความน่าดึงดูดใจสูงที่สุด มีค่า $M = 7.10$, $SD = 1.57$ ชายที่มี
 ความน่าดึงดูดใจต่ำที่สุด มีค่า $M = 4.13$, $SD = 1.20$ หญิงที่มีความน่าดึงดูดใจสูงที่สุด
 มีค่า $M = 6.87$, $SD = 1.43$ และหญิงที่มีความน่าดึงดูดใจต่ำที่สุด มีค่า $M = 3.87$,
 $SD = 1.50$

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ความน่าดึงดูดใจของบุคคลจากรูปถ่าย

(n =30)

รูปถ่ายคนที่	เพศหญิง		เพศชาย		รูปถ่ายคนที่	M	SD
	M	SD	M	SD			
1	5.37	1.38	7	5.07	1.41		
2	5.00	1.58	8	4.17	1.49		
3	3.87	1.50	9	7.10	1.57		
4	6.87	1.43	10	4.13	1.20		
5	4.47	1.59	11	6.17	1.84		
6	5.03	1.50	12	4.60	1.50		

1.3.4 สร้างไบสมัครงานสมมติของผู้สมัครงาน โดยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับ
 คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัครงานแต่ละคน ซึ่งข้อมูลของคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้สมัคร
 งานจะมีอยู่ 2 ลักษณะคือ (1) คุณสมบัติที่มีความเท่าเทียมกันหรือไม่มีความแตกต่างกัน
 เช่น อายุ ศาสนา สถานภาพการสมรส สาขาวิชาที่เรียน ผลการเรียน สถาบันที่จบการ
 ศึกษา เป็นต้น และ (2) คุณสมบัติที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ต้องการจะ
 ศึกษา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา (ปริญญาตรี และ
 ปริญญาโท) ประสบการณ์ในการทำงาน (3 ปี และ 10 ปี) และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
 ได้แก่ เพศ (ชาย และ หญิง) ความน่าดึงดูดใจทางกายภาพ (น่าดึงดูดใจสูง และ น่าดึงดูด

ใจต่ำ) โดยคุณสมบัติทั้งสี่ด้านนี้จะแตกต่างกันไปในผู้สมัครงานแต่ละคน ซึ่งจะทำให้มีใบสมัครงานสมมติทั้งหมด 16 ใบ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ลักษณะของใบสมัครงาน 16 ใบที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงานของผู้สมัครงานต่าง ๆ กัน

ใบสมัครงาน ใบที่	ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน		ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	
	เพศ	ความตั้งใจทาง กายภาพ	คุณวุฒิทางการ ศึกษา	ประสบการณ์ในการ ทำงาน
1	ชาย	สูง	ตรี	3
2	ชาย	สูง	ตรี	10
3	ชาย	สูง	โท	3
4	ชาย	สูง	โท	10
5	ชาย	ต่ำ	ตรี	3
6	ชาย	ต่ำ	ตรี	10
7	ชาย	ต่ำ	โท	3
8	ชาย	ต่ำ	โท	10
9	หญิง	สูง	ตรี	3
10	หญิง	สูง	ตรี	10
11	หญิง	สูง	โท	3
12	หญิง	สูง	โท	10
13	หญิง	ต่ำ	ตรี	3
14	หญิง	ต่ำ	ตรี	10
15	หญิง	ต่ำ	โท	3
16	หญิง	ต่ำ	โท	10

1.3.5 ทำการสุ่มใบสมัครงานออกเป็น 4 ชุด โดยเริ่มจากนำใบสมัครงานแยกออกเป็นกอง ๆ จำนวน 4 กอง ซึ่งแต่ละกองจะเป็นรูปถ่ายของบุคคลคนเดียวกัน ดังนี้ กองที่ 1 กลุ่มหมายเลข 1,2,3,4 กองที่ 2 กลุ่มหมายเลข 5,6,7,8 กองที่ 3 กลุ่มหมายเลข 9,10,11,12 และกองที่ 4 กลุ่มหมายเลข 13,14,15,16 จากนั้นทำการสุ่มโดยหยิบขึ้นมากองละ 1 ใบ จนครบ 4 กอง ถือเป็นชุดที่ 1 ทำแบบเดิมจนครบจะได้ใบสมัครงานทั้งหมด 4 ชุด แต่ละชุดจะมีใบสมัครงาน 4 ใบ ซึ่งจะมีรูปถ่ายของผู้สมัครงานไม่ซ้ำหน้ากัน เสร็จแล้ว

ภายในแต่ละชุดจะต้องทำการสุ่มโดยการหยิบขึ้นมาอีกครั้ง การสุ่มครั้งนี้ทำเพื่อเรียงอันดับก่อน-หลังของใบสมัครงาน

ตาราง 4 ใบสมัครงานที่ถูกสุ่มเพื่อจัดเข้าชุดและเรียงอันดับก่อน-หลัง

ใบสมัครงานชุดที่	ประกอบด้วยใบสมัครงานหมายเลข (เรียงตามการสุ่มจัดอันดับก่อน-หลัง)
1	8, 2, 13, 11
2	9, 4, 7, 14
3	1, 6, 12, 15
4	3, 16, 10, 5

1.4 **สร้างแบบประเมินผู้สมัครงาน** เพื่อเก็บข้อมูลการประเมินผู้สมัครงานในแต่ละชุดของใบสมัครงานจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับ (1) ความชื่นชอบในตัวผู้สมัครงาน (2) การเสนอให้ว่าจ้าง และ (3) การเสนอเงินเดือนขั้นเริ่มต้น ในคำถามข้อ 1 และ 2 จะให้กลุ่มตัวอย่างประเมินโดยใช้มาตราวัด 7 ระดับ แบบ Likert Scale ส่วนคำถามข้อ 3 จะมีการกำหนดช่วงของอัตราเงินเดือนในตำแหน่งงานนั้น แล้วให้ผู้ประเมินเสนอเงินเดือนขั้นเริ่มต้นให้แก่ผู้สมัครงานแต่ละคน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นโดยรวมของผู้ประเมินต่อผู้สมัครงานแต่ละคนเข้าไปด้วย

เมื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสร็จทุกส่วนแล้วจึงนำมารวบรวมเข้าด้วยกัน โดยผู้วิจัยให้ชื่อโดยรวมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า “แบบประเมินผู้สมัครงาน” ซึ่งแบบประเมินผู้สมัครงานจะมีอยู่ด้วยกัน 4 ชุด แต่ละชุดประกอบไปด้วยแบบสอบถามลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม ใบสมัครงานของผู้สมัครงานจำนวน 4 ใบ และแบบประเมินผู้สมัครงานแต่ละคน

1.5 **ทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** โดยนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 16 คน จากนั้นแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์

2. ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 จัดทำหนังสือจากภาควิชาจิตวิทยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากเจ้าของกิจการ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ ที่มีอำนาจตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร ขององค์การธุรกิจต่าง ๆ

2.2 ผู้วิจัยทำการนัดวันและเวลาที่สะดวกกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะสุ่มหยิบแบบประเมินผู้สมัครงานไปให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบประเมินผู้สมัครงานจำนวน 4 ชุด จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนชุดละ 20 คน

2.3 ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและอภิปรายผลการวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป SPSS/PC โดยใช้วิธีการทางสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติบรรยาย (descriptive statistics) เพื่อใช้บรรยายลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (hierarchical multiple regression analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (analysis of covariance) สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4