

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย มีการออกแบบการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และประเด็นด้านจริยธรรมการวิจัย ดังนี้

3.1 การออกแบบการวิจัย

กำหนดแบบการวิจัยแบบผสมวิธีการ (mixed method) ควบคู่กันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัยเชิงปริมาณคือการแสดงแก่นของข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับสภาพความรักความใคร่ในที่ทำงาน ที่มา ผลกระทบ และการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย ด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากใช้แบบสอบถามที่ได้จากการพัฒนาจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นการนำข้อค้นพบที่ได้มาแสดงตัวอย่างให้คำอธิบายเชิงลึกข้อค้นพบที่เป็นแก่น โดยการย้อนรอย (retrospective study) ให้เห็นถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมเนียมปฏิบัติของปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) นำข้อมูลที่ได้จากทั้งสองวิธีมาผสมผสานเข้าด้วยกันใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและลดจุดอ่อนของแต่ละวิธีเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ดีที่สุด (Creswell, 2009) ประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลร่วมกันเพื่อแสดงสภาพ ที่มา ผลกระทบ และการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย รวมทั้งนำเสนอตัวแบบการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงานสำหรับการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานขององค์กร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้ทำการวิจัยจากองค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 689 องค์กร (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558) คำนวณตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + (N(e^2))}$$

เมื่อ $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $N =$ ขนาดของประชากร
 $e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$\text{ดังนั้น} \quad n = \frac{689}{1 + (689(0.05)^2)}$$

$$= 253$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณมีทั้งหมด 253 แห่ง

ในการสุ่มตัวอย่างได้ทำการสุ่มแบบมีชั้นภูมิ แบ่งชั้นภูมิตามประเภทของอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายอยู่ในทุกอุตสาหกรรม จากนั้นได้เลือกตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางเลขสุ่ม ได้ตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 221 องค์กร คิดเป็นร้อยละ 87.35 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาถือว่าเป็นจำนวนที่เพียงพอ ดังที่พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548) กล่าวว่าในการเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ควรจะมีอัตราการตอบแบบสอบถามกลับมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 การวิจัยนั้นจึงจะมีความน่าเชื่อถือ

อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมีผลต่อความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ยิ่งอัตราการตอบกลับสูงความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยจะสูงตามไปด้วย (Baruch & Holtom, 2008) นักวิชาการกลุ่มหนึ่งได้แนะนำว่าในงานวิจัยเชิงสำรวจอัตราการตอบกลับแบบสอบถามอย่างน้อยที่สุดควรอยู่ที่ร้อยละ 50 (Babbie, 1990; Roth & BeVier, 1998; Dillman, 2000) ในขณะที่ Fowler (1984) แนะนำว่าแบบสอบถามควรมีอัตราตอบกลับร้อยละ 60 ส่วน De Vaus (1986) กล่าวว่าอัตราตอบกลับควรอยู่ที่ร้อยละ 80 นอกจากนี้ ผลงานนักวิชาการยังแสดงให้เห็นว่าอัตราการตอบกลับแบบสอบถามของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร้อยละ 50 ขึ้นไปนั้นเพียงพอที่จะทำให้ได้ข้อสรุปผลการวิจัยที่อ้างอิงไปยังประชากร (Baruch & Holtom, 2008) ดังนั้นตัวอย่างจำนวน 221 องค์กร ที่ใช้ในการวิเคราะห์จึงมีความเพียงพอที่จะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแบบย้อนรอยเพื่อแสดงให้เห็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมเนียมปฏิบัติของปรากฏการณ์วิทยา รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาจากเอกสารเพิ่มเติม ทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ตาม

เกณฑ์ คือ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้มีประสบการณ์กับปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรักรัก ความใคร่ในที่ทำงาน ตามหลักการของการกำหนดกลยุทธ์ในการเลือกตัวอย่างที่ดีของการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาดังที่ Miles and Huberman (1994) ได้กล่าวไว้ว่ากลยุทธ์การเลือกตัวอย่างคือการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ให้ข้อมูลควรเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการศึกษานั้นเอง ผู้ให้ข้อมูลหลักครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 24 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่มีประสบการณ์ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน จำนวน 15 คน และ 2) พนักงานผู้ที่มีประสบการณ์ความรักความใคร่ในที่ทำงาน จำนวน 9 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball technique) โดยผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นคนแนะนำ เมื่อพิจารณาในส่วนของจำนวนผู้ให้ข้อมูลนั้นเพียงพอสำหรับการวิจัย ดังที่สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ในการรวบรวมข้อมูลจากปัจเจกบุคคลที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้นผู้ให้ข้อมูลอาจมีได้ตั้งแต่ 5 คน ถึง 25 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจนถึงจุดอิ่มตัว คือ เมื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมไม่มีข้อมูลใหม่หรือกลุ่มประเภทใหม่

3.3 เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาเครื่องมือวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดของเครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ มีดังนี้

3.3.1 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และ 2) แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพ

1) แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบและองค์การที่สังกัด เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบอย่างง่าย ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงาน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ประเภทองค์การ จำนวนพนักงาน อายุองค์การ และประเภทวัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่สอง เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความรักความใคร่ในที่ทำงาน ประกอบด้วยรายการชีวิต ลักษณะมาตรวัด และผลงานของนักวิชาการที่นำมาอ้างอิง ดังแสดงในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 รายการชีวิต มาตรฐาน และผลงานนักวิชาการที่นำมาอ้างอิงเพื่อวัดตัวแปรความรักความใคร่ในการทำงาน

ตัวแปร	รายการชีวิต	มาตรฐาน	อ้างอิง
ประเภทความรัก ความใคร่ในการทำงาน	1. ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานระดับเดียวกัน	มาตรฐานแบบเลือกตอบ	Lickey, Berry, &
	2. ความรักความใคร่ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง	อย่างง่าย (simple scale)	Whelan-Berry
	3. ความรักความใคร่ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน	สามารถเลือกตอบได้	(2009); Mainiero &
	4. ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานในแผนกเดียวกัน	มากกว่า 1 ข้อ	Jones (2013);
	5. ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานต่างแผนก		Beatrice, Webster, &
	6. ระหว่างพนักงานโครงการเดียวกัน		Francesca (2011);
	7. ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานกับพนักงานบริษัทคู่ค้า		Morgan & Davidson
	8. ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานที่มีคู่สมรสแล้ว		(2008)
	9. ความรักความใคร่ระหว่างพนักงานที่มีความหลากหลายรสนิยมทางเพศ		
ที่มาของความรัก ความใคร่ในการทำงาน	1. ระยะเวลาการทำงานอยู่ในบริษัทที่ยาวนาน	มาตรฐานแบบเลือกตอบ	Quinn (1977);
	2. การจัดที่นั่งในการทำงานใกล้กัน	อย่างง่าย (simple scale)	Mainiero (1989);
	3. การเข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน	สามารถเลือกตอบได้	Byrne (1992); Powers
	4. การเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงกันในการทำงาน	มากกว่า 1 ข้อ	(1999); Powell (2001);
	5. การเดินทางไปติดต่อธุรกิจด้วยกัน		Pierce & Aguinis
	6. เจอกันโดยบังเอิญในลิฟต์หรือโรงอาหาร		(2003); Kiser, Coley,
	7. มีทัศนคติที่ใกล้เคียงกัน		Ford, & Moore (2006)
	8. ลักษณะงานที่ต้องทำงานเป็นทีม		
	9. ความมีอิสระในงาน		

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการชีวิต	มาตรวัด	อ้างอิง
ผลกระทบเชิงบวกของความรักความใคร่ในที่ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระยะยาวถึงขั้นแต่งงานกัน 2. ช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 3. ทำให้พนักงานมีความสุขในการใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานมากขึ้น 4. ทำให้การสื่อสารภายในบริษัทดีขึ้น 5. ทำให้การประสานงานภายในบริษัทดีขึ้น 6. ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น 7. ช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในงาน 8. ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงาน 9. ทำให้พนักงานคู้่นั้นมีความสร้างสรรค์สร้างในการทำงานเพิ่มขึ้น 	มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เป็นจริงที่สุด 4 = เป็นจริง 3 = ค่อนข้างเป็นจริง 2 = ไม่เป็นจริง 1 = ไม่เป็นจริงที่สุด	Mainiero (1986); Powell & Foley (1998); Berman et al. (2002); Karl & Sutton (2000) Pierce & Aquinis (2009); Cole (2009); Beatrice, Webster, & Francesca (2011)
ผลกระทบเชิงลบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานใช้เวลาอยู่กับคู่อีกจนมากเกินไปจนจะสนใจงาน 2. ซุบซิบนินทากันจนสร้างความเสียหายในการทำงาน 3. เป็นบ่อนทำลายความสัมพันธ์ในที่ทำงานเมื่อความสัมพันธ์จบลง 4. ทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานการทำงานร่วมกัน 5. ทำให้เกิดปัญหาเรื่องชู้สาว 6. ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง 7. ทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทเสียหาย 	มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ดังนี้ 5 = เป็นจริงที่สุด 4 = เป็นจริง 3 = ค่อนข้างเป็นจริง 2 = ไม่เป็นจริง 1 = ไม่เป็นจริงที่สุด	Powell (2001) ; Liberman & Okimoto (2008); Pierce & Aquinis (2009); O' Leary-Kelly et al. (2009)

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการชีวิต	มาตรวัด	อ้างอิง
ผลกระทบเชิงลบของความรักใคร่ในที่ทำงาน	8. กระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน 9. มีการเอื้อประโยชน์ในเรื่องการมอบหมายงานพิเศษให้กับคู่ความสัมพันธ์ 10. มีการเอื้อประโยชน์เรื่องการขึ้นเงินเดือนให้กับคู่ความสัมพันธ์ 11. ทำให้เกิดความลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก 12. มีการเอื้อประโยชน์ในเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับคู่ความสัมพันธ์ 13. เกิดภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงาน 14. ผลการปฏิบัติงานขององค์กรลดต่ำลง		
การจัดการความรักใคร่ในที่ทำงาน	การดำเนินการภายหลังที่ทราบว่ามีความรักใคร่เกิดขึ้นในที่ทำงาน 1. จับตาดูสถานการณ์ 2. เผื่อดูพฤติกรรมที่เป็นปัญหา 3. คอยติดตามความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานอื่น 4. คอยติดตามผลการปฏิบัติงานว่าลดลงหรือเพิ่มขึ้น 5. สนับสนุนความสัมพันธ์ 6. ไม่มีการดำเนินการใดๆ	มาตรวัดแบบเลือกตอบอย่างง่าย (simple scale) สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ	Quinn (1977); Park (2006); Pierce & Aguinis, 2009)

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการชี้วัด	มาตรวัด	อ้างอิง
การจัดการความรัก ความใคร่ในที่ทำงาน	<p>วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำหนิ 2. ตักเตือน 3. ลดตำแหน่ง 4. โอนย้าย 5. เลิกจ้าง 6. ดำเนินการตามแต่ละกรณี (case by case) 7. ไม่ได้มีการดำเนินการใดๆ 	<p>มาตรวัดแบบเลือกตอบอย่าง ง่าย (simple scale) สามารถ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ</p>	<p>Quinn (1977); Park (2006); Pierce & Aguinis (2009)</p>
	<p>การกำหนดนโยบาย/กฎ/ระเบียบ เกี่ยวกับความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีและเป็นลายลักษณ์อักษร 2. มีแต่ไม่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร 3. ไม่มี 	<p>มาตรวัดแบบเลือกตอบอย่าง ง่าย (simple scale) สามารถ ตอบได้เพียงคำตอบเดียว</p>	<p>Park (2006); Pierce & Aguinis (2009); Beatrice, Webster, and Francesca (2011)</p>
	<p>การป้องกันความเสี่ยงของความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ห้ามหัวหน้างานกับลูกน้องมีความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน 2. ห้ามพนักงานในบริษัทมีความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน 3. ห้ามพนักงานในแผนกเดียวกันมีความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน 	<p>มาตรวัดแบบเลือกตอบอย่าง ง่าย (simple scale) สามารถ เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ</p>	<p>Schaefer & Tudor (2001) Park (2006); Pierce & Aguinis (2009)</p>

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการชีวิต	มาตรวัด	อ้างอิง
การจัดการความรัก ความใคร่ในที่ทำงาน	4. ห้ามพนักงานที่ทำงานในโครงการเดียวกันมีความรักความใคร่ในที่ทำงาน		
	5. ห้ามแสดงออกซึ่งความเสนหาในที่ทำงาน 6. ปฏิเสธการจ้างงานสำหรับผู้สมัครที่เป็นแฟน/สามีภรรยา 7. ไม่มีข้อห้าม หรือ ข้อจำกัดใดๆ		
	การส่งเสริมความรักความใคร่ในที่ทำงาน	มาตรวัดแบบเลือกตอบอย่างง่าย (simple scale) สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ	Karl & Sutton (2000): Park (2006); Pierce & Aguinis (2009); Beatrice, Webster, and Francesca (2011)
	1. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตคู่ในที่ทำงาน 2. อนุญาตให้ลาหยุดพร้อมกันได้ 3. อำนวยความสะดวกด้านสถานที่สำหรับจัดงานแต่งงานของพนักงานภายในบริษัท 4. รางวัลตอบแทนสำหรับพนักงานคู่รักที่แต่งงานกัน 5. จัดงานสังสรรค์รื่นเริงเพื่อให้พนักงานได้มาพบปะกัน 6. ไม่มีนโยบาย/การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความรักความใคร่ในที่ทำงาน		

ทั้งนี้ ในแต่ละรายการข้อคำถาม ผู้วิจัยได้เพิ่มให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม ลักษณะของคำถามปลายเปิด ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเพิ่มเติม

2) แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ นั้นครอบคลุมประเด็นคำถามหลักเกี่ยวกับที่มา ผลกระทบ และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ ความรักความใคร่ในที่ทำงาน พัฒนาแบบสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความ ถูกต้องด้านการใช้ภาษาความเหมาะสม และความครอบคลุมของรายการข้อคำถามของแบบ สัมภาษณ์เป็นการทดสอบความใช้ได้เชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มี คุณภาพมีสาระเป็นตัวแทนของสิ่งที่ต้องการทราบอย่างเพียงพอ รายการข้อคำถามที่ใช้ในการ สัมภาษณ์ ดังแสดงในตาราง 3.2

ตาราง 3.2 รายการข้อคำถามหลักที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายการข้อคำถาม
ผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงานในด้านบวกมีหรือไม่ อย่างไร บริษัทมีการดำเนินการต่อเหตุการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไร ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงานในด้านลบมีหรือไม่ อย่างไร บริษัทมีการดำเนินการต่อเหตุการณ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไร บริษัทมีนโยบายเกี่ยวกับความรักความใคร่ในที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร บริษัทมีการดำเนินงานเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความรักความใคร่ในที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร บริษัทมีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักความใคร่ในที่ทำงาน หรือการนำประโยชน์ของความรักความใคร่ในที่ทำงานมาใช้หรือไม่ อย่างไร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	รายการข้อความ
พนักงานผู้มีความรัก ความใคร่ในที่ทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. กรุณาเล่าถึงเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรักรัก ความใคร่ในที่ทำงานของท่าน 2. ที่มาหรือสาเหตุของความรักรักความใคร่ในที่ทำงานคืออะไร 3. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความรักรักความใคร่ในที่ทำงานในด้าน บวกมีหรือไม่ อย่างไร บริษัทมีการดำเนินการต่อเหตุการณ์และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไร 4. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากความรักรักความใคร่ในที่ทำงานในด้านลบ มีหรือไม่ อย่างไร บริษัทมีการดำเนินการต่อเหตุการณ์และ ผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างไร 5. บริษัทมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความรักรักความใคร่ในที่ทำงาน หรือไม่ อย่างไร 6. บริษัทมีการดำเนินงานเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจ เกิดขึ้นจากความรักรักความใคร่ในที่ทำงานหรือไม่ อย่างไร 7. บริษัทมีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักรักความใคร่ใน ที่ทำงาน หรือการนำประโยชน์ของความรักรักความใคร่ในที่ ทำงานมาใช้หรือไม่ อย่างไร

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนั้นได้ทำการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความ
ใช้ได้(Validity) และหาค่าความน่าเชื่อถือ (reliability) ดังนี้

1) พัฒนาแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในแต่ละตัวแปรตามนิยามศัพท์
ปฏิบัติการที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจทฤษฎี และ
แนวคิดต่างๆ ที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปรเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษา

2) นำเครื่องมือที่ได้ ซึ่งก็คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ท่านตรวจสอบโดยพิจารณาเพื่อเป็นการทดสอบความใช้ได้เชิงเนื้อหา (content
validity) ให้ได้เครื่องมือวัดมีเนื้อหาที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดอย่าง
เพียงพอและความครอบคลุมของข้อความ ตลอดจนความชัดเจนของภาษาที่ใช้ว่ามีความ

เหมาะสมหรือไม่ ในส่วนของแบบสอบถามนั้นได้ทำการประเมินจากค่า IOC (Item Objective Congruence) ผลการพิจารณาความเหมาะสมดังแสดงในตาราง 3.3

ตาราง 3.3 ค่า IOC จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละตัวแปร

ตัวแปร	จำนวน รายการชี้วัด	ค่า IOC/ข้อ		
		<0.50	0.50-0.99	1.00
ประเภทความรักความใคร่ในที่ทำงาน	9	2	3	4
ที่มาของความรักความใคร่ในที่ทำงาน	9	2	3	4
ผลกระทบเชิงบวกของความรักความใคร่ในที่ ทำงาน	9	-	8	1
ผลกระทบเชิงลบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน	14	-	1	13
การดำเนินการภายหลังที่ทราบว่ามีความรักความ ใคร่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	6	-	1	5
วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่เกิดขึ้น ในที่ทำงาน	7	-	1	6
การกำหนดนโยบาย/กฎ/ระเบียบ เกี่ยวกับความรัก ความใคร่ในที่ทำงาน	3	-	-	1
การป้องกันความเสี่ยงของความรักความใคร่ในที่ ทำงาน	7	1	-	6
การส่งเสริมความรักความใคร่ในที่ทำงาน	6	2	-	4

ผู้วิจัยได้เก็บข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นการตัดสินรายข้อของแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) และปรับเนื้อหาของรายการข้อคำถามที่มีค่าน้อยกว่า 0.50 ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำซึ่งมีอยู่ในตัวแปรประเภทความรักความใคร่ในที่ทำงานจำนวน 2 ข้อ ที่มาของความรักความใคร่ในที่ทำงานจำนวน 2 ข้อ การป้องกันความเสี่ยงของความรักความใคร่ในที่ทำงานจำนวน 1 ข้อ และการส่งเสริมความรักความใคร่ในที่ทำงานจำนวน 2 ข้อ

3) ทำการทดลอง (tryout) แบบสอบถาม ที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือสำหรับ

ข้อคำถามที่มีรายการชี้วัดด้วยมาตรวัดลิเคิร์ต โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบักของตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบลิเคิร์ต

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก
ผลกระทบเชิงบวกของความรักความใคร่ในที่ทำงาน	0.926
ผลกระทบเชิงลบของความรักความใคร่ในที่ทำงาน	0.921

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบักของตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบลิเคิร์ตทั้ง 2 คือ ผลกระทบเชิงบวกของความรักความใคร่ในที่ทำงาน และผลกระทบเชิงลบของความรักความใคร่ในที่ทำงานแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.50 ขึ้นไป (สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, 2546) แสดงว่ารายการชี้วัดผลกระทบเชิงบวกและลบของความรักความใคร่ในที่ทำงานนั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้ในการศึกษารังนี้

3.4 การรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม โดยทำการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่เหมาะสมเนื่องจากนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ที่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน กฎระเบียบ นโยบาย และวิธีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การที่สังกัด (Saunders & Tosey, 2015) ในการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก การสัมภาษณ์เชิงลึกจะเป็นวิธีการที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันของผู้ศึกษาและผู้ให้ข้อมูล (เจษฎา นกน้อย, 2554) ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ด้วยเทปบันทึกเสียง ก่อนเข้าสู่คำถามผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของการสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจ มีการพูดคุยเพื่อสร้างความสนิทสนม สร้างบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติโดยเริ่มจากพูดคุยเรื่องทั่วไป จากนั้นเข้าสู่ประเด็นคำถามที่กว้างๆ แล้วค่อยๆ ชักใช้เจาะข้อมูลระดับลึก นอกจากนี้ยังได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เป็นระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงานขององค์การธุรกิจเพิ่มเติม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาให้เห็นข้อค้นพบด้วยการแสดงค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อคำถามที่เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ตนั้นได้ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ตามคำแนะนำของ ชัชวาลย์ เรื่อง ประพันธ์ (2539) ดังแสดงในตาราง 3.5

ตาราง 3.5 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปร

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	พฤติกรรม เหตุการณ์ หรือการดำเนินการที่ตรงกับความ เป็นจริงในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พฤติกรรม เหตุการณ์ หรือการดำเนินการที่ตรงกับความ เป็นจริงในระดับมาก
2.61 – 3.40	พฤติกรรม เหตุการณ์ หรือการดำเนินการที่ตรงกับความ เป็นจริงในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พฤติกรรม เหตุการณ์ หรือการดำเนินการที่ตรงกับความ เป็นจริงในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พฤติกรรม เหตุการณ์ หรือการดำเนินการที่ตรงกับความ เป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

ที่มา: ปรับจากชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539

ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อแปลผลและสรุปข้อค้นพบที่ได้ โดยอาศัยเทคนิคหลักในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนแนวคิดตามข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) การวิเคราะห์เพื่อแสดงตัวอย่าง และ 3) การวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มแนวคิด (Neuman, 2006; เบญจฯ ยอดดำเนิน-แอ็ดติงก์ และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2552) เพื่อตรวจสอบความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) โดยการพิจารณาจากแหล่งข้อมูลจากสถานที่และบุคคลที่ต่างกันว่าจะได้ข้อมูลที่ตรงกันหรือไม่ กล่าวคือ เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการจัดการความรักความใคร่ในที่ทำงาน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานผู้มีประสบการณ์ความรักความใคร่ในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังได้มีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเชิง

ปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามจากการสำรวจองค์การธุรกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งถือเป็นการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วย (methodological triangulation) ในการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการแสดงถ้อยคำของผู้ให้ข้อมูลตรง (quotation) เพื่อยืนยันแหล่งที่มาและชี้ให้เห็นถึงความน่าสนใจของข้อมูล แสดงความคิดเห็นความรู้สึกที่ชัดเจนของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจะเป็นตัวเพิ่มอรรถรสในการอ่าน (Creswell, 2009; เบญจมา ยอดดำเนิน-แอ็ดติง และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์, 2552)

3.6 จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล เพื่อไม่ให้มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลและองค์การธุรกิจที่ทำการศึกษา โดยยึดหลักการทางจริยธรรมในการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้อธิบายให้กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลทราบรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัย ได้แก่ หัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การรักษาความลับของข้อมูล และสิทธิที่จะถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ

ก่อนทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอให้ผู้ให้ข้อมูลยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยวาจา หลีกเลี่ยงการให้ลงนามใบยินยอม (informed consent form) เพราะอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกใจที่จะให้ข้อมูล เนื่องจากอาจเกรงว่าจะเป็นหลักฐานที่ระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูลได้ (สมทรง ณ นคร และวีระชัย ไควสุวรรณ, 2547; เจษฎา นกน้อย, 2554) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดได้ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยปกปิดความลับและปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล สำหรับการบันทึกเทปเพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์นั้นได้รับความยินยอม โดยผู้วิจัยได้อธิบายให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าเพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อมูลจึงจำเป็นต้องมีการบันทึกเทป ในการปกปิดข้อมูลนั้นยังไม่ได้ระบุชื่อและสถานที่ทำงานจริงของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ทั้งในแง่ของความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ โดยถือเป็นข้อมูลลับ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้รักษาบรรยากาศให้มีความเป็นส่วนตัวหลีกเลี่ยงไม่ให้มีสิ่งรบกวนใช้สถานที่เพื่อการสัมภาษณ์ตามที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก การสนทนาเป็นไปอย่างระมัดระวังไม่ให้เกิดกระทบต่อความรู้สึกและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ให้เกียรติและมีความจริงใจ ไม่กล่าวล่วงละเมิด หลีกเลี่ยงภาษาที่แฝงด้วยอคติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรักความใคร่ในที่ทำงาน