

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อการใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการชำระรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงของบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่มีศักยภาพสูงทั้งหมดที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2549 โดยพนักงานจะต้องมีผลการปฏิบัติงานระดับดีมาอย่างน้อย 3 ปี และไม่เคยมีผลการปฏิบัติงานในระดับพอใช้และระดับต้องปรับปรุง ซึ่งสำรวจกับพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชา รวมทั้งหมดจำนวน 73 คน โดยแบ่งออกดังนี้

บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานศักยภาพสูงระดับปฏิบัติการ จำนวน 26 คน และพนักงานศักยภาพสูงระดับบังคับบัญชา จำนวน 16 คน

บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด มีพนักงานศักยภาพสูงระดับปฏิบัติการ จำนวน 19 คน และพนักงานศักยภาพสูงระดับบังคับบัญชา จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากคำถามการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนมีผลต่อการชำระรักษาให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงทำงานกับองค์กรแตกต่างกันหรือไม่ และพนักงานของแต่ละบริษัทมีความคิดเห็นในเรื่องการใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน (ด้านต่าง ๆ) มีความสำคัญต่อการชำระรักษาพนักงานศักยภาพสูงมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาเพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ และนำมาตอบคำถามวิจัยโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจะครอบคลุมตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านมีความสมดุลภายใน 2. ด้านการแข่งขันกับภายนอก 3. ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน และ 4. ด้านการบริหารที่เหมาะสม คำถามเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานศักยภาพสูง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2. ด้านมีความมั่นคงในการทำงานสูง

3. ด้านการได้รับแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และ 4. ด้านความรัก ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำและ
ต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของบุคคล ได้แก่ บริษัท ระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน จำนวน 20 ข้อ ซึ่ง
ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนด้านการมีความสมดุลภายใน จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนด้านการแข่งขันกับภายนอก จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนด้านการบริหารงานเหมาะสม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการชำระรักษาพนักงานศักยภาพสูง จำนวน 20 ข้อ ซึ่ง
ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับความรัก ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำและต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัย ไปตรวจสอบความเที่ยงตรง
และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยง (Validity) โดยการศึกษาแบบสอบถามที่เคยมีผู้ทำวิจัยไว้แล้ว
และคัดเลือกแบบสอบถามที่ตรงกับลักษณะที่ผู้ทำวิจัยต้องการเก็บข้อมูลมาเป็นคำถามในงานวิจัยนี้
และอีกส่วนหนึ่งผู้ทำวิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้กับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของคำถามแต่ละ
ข้อว่าตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อต้องการทราบว่าแบบสอบถามมีความ
น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด โดยนำแบบสอบถามให้พนักงานตอบจำนวน 30 ชุด แล้วมาคำนวณ
หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows (Version 11.5) เพื่อวิเคราะห์ Alpha if Item
Deleted โดยได้ค่าอัลฟา เท่ากับ 0.818 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์มีความน่าเชื่อถือ
ค่อนข้างสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมาย

บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำนวน 42 ชุด

บริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 31 ชุด

2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 27 เมษายน – 2 พฤษภาคม 2550 ณ

บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮพี (ไทยแลนด์) จำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคคล เช่น บริษัท ระดับตำแหน่งงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนและการชำระรักษาพนักงานศักยภาพสูง

2.1 แบบสอบถามการบริหารค่าตอบแทน ข้อ 1 ถึงข้อ 20

2.2 แบบสอบถามเหตุผลที่ทำให้สามารถชำระรักษาพนักงานศักยภาพสูง ข้อ 1 ถึงข้อ 20 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

โดยที่ n = จำนวนตัวอย่าง

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} SD &= \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}} \\ &= \sqrt{\frac{\sum x_i^2}{n} - \left(\frac{\sum x_i}{n}\right)^2} \end{aligned}$$

โดยแบบสอบถามกำหนดค่าคะแนน ดังนี้ จากคะแนนน้อยที่สุดเท่ากับ 0 จนถึงคะแนนสูงสุดเท่ากับ 5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ ตามสูตรอันตรภาคชั้น

$$\text{สูตรอันดับภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 0}{5} = 1$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของความคิดเห็น
4.01 – 5.00	ระดับสูงมากที่สุด
3.01 – 4.00	ระดับสูง
2.01 – 3.00	ระดับปานกลาง
1.01 – 2.00	ระดับต่ำ
0.00 – 1.00	ระดับต่ำที่สุด

1. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t Test , F-test และ การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Linear Regression)

t Test ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 :

สมมติฐาน: บริษัทต่างกันใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนส่งผลต่อการธำรงรักษา

พนักงานศักยภาพสูงแตกต่างกัน

สูตร 1. กรณีความแปรปรวนของ 2 ประชากรเท่ากัน

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

ซึ่งมีการแจกแจงแบบที ด้วยค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ = $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ S_p^2 เป็นค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ได้จากตัวอย่างของทั้งสองประชากรซึ่งมีค่าดังนี้

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

2. กรณีความแปรปรวนของ 2 ประชากรไม่เท่ากัน

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$S^2 = \frac{1}{n-1} \sum (x - \bar{x})^2$$

F-test ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 :

สมมติฐาน : พนักงานระดับปฏิบัติการกับพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาพนักงานศักยภาพสูงแตกต่างกัน

$$F = \frac{MS_t}{MS_E}$$

โดยที่สามารถหาค่าผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (Mean of Square: MS) ได้ดังนี้

$$MS_t = \frac{\sum n_i (\bar{X}_i - \bar{X}_{..})^2}{k-1}$$

$$MS_E = \frac{\sum (n_i - 1) S_i^2}{N - k} ; N = n_1 + n_2 + \dots + n_k$$

จากนั้นเปรียบเทียบค่า MS_t มีค่ามากกว่า MS_E อย่างสำคัญหรือไม่ ถ้า $MS_t > MS_E$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ MS_t / MS_E มีค่า $>$ ค่าวิกฤต F จากตาราง จะสามารถสรุปได้ว่า X_1, X_2, \dots, X_k มาจากประชากรที่มีการแจกแจงความน่าจะเป็นแตกต่างกัน ก็จะมีค่าความแปรปรวน หรือค่าตัวกลางเลขคณิต แตกต่างกัน แต่เนื่องจากค่าความแปรปรวนของแต่ละประชากรตามทฤษฎีมีค่าเท่ากัน ดังนั้นตัวที่จะมีค่าแตกต่างกันคือตัวกลางเลขคณิต จึงสรุปว่า ปฏิเสธ $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

จาก $F = MS_t / MS_E$ ไปเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต F ที่เปิดจากตารางว่าค่าของ F ที่คำนวณได้ตกอยู่ในขอบเขตปฏิเสธหรือไม่ ถ้าตกอยู่ในขอบเขตปฏิเสธ จะปฏิเสธ H_0 แต่ถ้าค่า F ที่คำนวณได้ ตกอยู่ในขอบเขตยอมรับ จะยอมรับว่า H_0 ถูกต้อง ค่าต่าง ๆ ที่คำนวณได้ตามกระบวนการข้างต้น เช่นค่าของ Sum of Squares, ค่า MS_t , MS_E และค่าของ F สามารถบรรจุลงในตารางเพื่อความสะดวกในการค้นหา และแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจน ตารางนี้เรียกว่า ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งมีลักษณะดังนี้

ตารางที่ 3-1 วิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งความแปรปรวน (Source of Variation)	Df Degree of freedom	SS Sum of square	MS Mean square	Expected MS	P
ระหว่างทรีตเมนต์ (Between treatment)	k-1	SS _t	$\frac{SS_t}{k-1}$	$\sigma^2 + \sum \frac{n_i(\mu_i - \mu)^2}{k-1}$	$\frac{MS_t}{MS_E}$
ภายในทรีตเมนต์ (Within treatment หรือ Error)	N-k	SS _E	$\frac{SS_E}{N-k}$	σ^2	
ผลรวม (Total)	N-1	SS _T	$\frac{SS_T}{N-1}$		

จากค่าของ F ที่คำนวณได้เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าวิกฤต F จากตาราง จะทำให้สามารถสรุปได้ว่าจะปฏิเสธ Ho หรือไม่ต่อไป

การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3
สมมติฐาน : การบริหารค่าตอบแทนด้านมีความสมดุลภายใน ด้านการแข่งขันกับภายนอก การให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน และด้านการบริหาร มีความสำคัญต่อการธำรงรักษาพนักงานศักยภาพสูงที่ไม่แตกต่างกัน

สร้างสมการวิเคราะห์การถดถอย

สมการในรูปของประชากร

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon$$

สมการในรูปของตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k + e$$

สมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k$$

สำหรับการการวิเคราะห์สมการถดถอยในการทำวิจัยครั้งนี้จะใช้สมการพยากรณ์ เนื่องจากการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน ϵ_i มีการแจกแจงแบบปกติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ และค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน ϵ_i มีค่าคงที่เท่ากันหมด และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\hat{Y} = ค่าของตัวแปรตาม (การชำระรักษาพนักงานศึกษาระดับสูง)

X_1 = ค่าของตัวแปรอิสระ (การมีความสมดุลภายใน)

X_2 = ค่าของตัวแปรอิสระ (การแข่งขันกับภายนอก)

X_3 = ค่าของตัวแปรอิสระ (การให้พนักงานทุ่มเทการทำงาน)

X_4 = ค่าของตัวแปรอิสระ (การบริหารงานที่เหมาะสม)

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ของสมการตัวอย่าง

b_1 = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร X_1

b_2 = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร X_2

b_3 = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร X_3

b_4 = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร X_4

ϵ = ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างค่าจริง Y และค่าที่ได้จาก \hat{Y} และ e

คือค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่าง