

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง “ขีดความสามารถหลักที่พึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กรชั้นนำในประเทศไทย กรณีศึกษา : บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ” นี้มีวัตถุประสงค์ศึกษา ขีดความสามารถหลักของบุคลากร ที่พึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กรชั้นนำในประเทศไทย ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่ ส่งผลให้ องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยม หรือขีดความสามารถหลักขององค์กร (Organizational Core Competency) ที่องค์กรกำหนดขึ้น ทำให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Employee Competency) และเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัยของแต่ละขั้นตอนในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ศึกษาขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่พึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กรชั้นนำในประเทศไทย ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่ ส่งผลให้ องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยม หรือ ขีดความสามารถหลักของ องค์กร

(Organizational Core Competency) ที่องค์กรกำหนดขึ้น ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบน พื้นฐานขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Employee Competency) โดยประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ ถ่ายทอดและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร คือ คณะกรรมการระดับสูงของบริษัท และ ผู้บริหาร ด้านสายงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จำนวน 7 คน
 - ผู้บริหารด้านสายงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน
- รวมกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 9 คน

3.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ จะใช้วิธีแจกแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความ คิดเห็นของพนักงานระดับบังคับบัญชาเกี่ยวกับ ขีดความสามารถหลักของบุคลากร(Core Competency) ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานระดับบังคับบัญชา ระดับ บ.4 จำนวน 41 คน

3.1.3 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิง ปริมาณ ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) ด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูง ขององค์กร ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ถ่ายทอดและปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์กร คือ คณะกรรมการระดับสูงของบริษัท และ ผู้บริหารด้านสายงานทรัพยากรมนุษย์ รวม จำนวนทั้งสิ้น 9 คน และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระดับบังคับบัญชา ระดับ บ.4 จำนวน 41 คน

3.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแบ่งการดำเนินการออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การศึกษาขีดความสามารถหลักของบุคลากร ที่พึงประสงค์ในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรขององค์กรชั้นนำในประเทศไทย ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตาม วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยม หรือขีดความสามารถหลักขององค์กร (Organizational

Core Competency) ที่องค์กรกำหนดขึ้น ทำให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิต่าง ๆ ทั้งเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ถ่ายทอดและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร คือ คณะกรรมการระดับสูงของบริษัทฯ รวมทั้งสิ้น 7 คน

ขั้นตอนที่ 2 : การศึกษาแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานขีดความสามารถหลักของบุคลากร (Core Employee Competency) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิต่าง ๆ ทั้งเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งปฐมภูมิ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารด้านสายงานทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 2 คน

ขั้นตอนที่ 3 : สัมภาษณ์ความคิดเห็นของพนักงานระดับบังคับบัญชาเกี่ยวกับ ขีดความสามารถหลักของบุคลากร(Core Employee Competency) ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์กร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิต่าง ๆ ทั้งเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) การจัดทำรายการขีดความสามารถหลัก โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เอกสาร รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มารวบรวมและจัดทำเป็นรายการขีดความสามารถหลัก เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระดับบังคับบัญชาเกี่ยวกับ ขีดความสามารถหลักของบุคลากร
- 3) การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น จากการแจกแบบสอบถาม พนักงานระดับบังคับบัญชาขององค์กร จำนวน 30 ชุด โดยการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของข้อมูล และนำมาปรับแก้ไขให้เหมาะสม พร้อมกับนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การเก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งปฐมภูมิ จากพนักงานระดับบังคับบัญชาโดยการแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและทดสอบหาความเชื่อมั่นแล้ว รวมทั้งสิ้น 41 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ รายละเอียด ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แนวคำถามเกี่ยวกับการศึกษาขีดความสามารถหลักขององค์กร(Organizational Core Competency) ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ส่วนที่ 2 : แนวคำถามเกี่ยวกับ ขีดความสามารถหลักของบุคลากร(Core Employee Competency) ที่องค์กรพึงประสงค์ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 15 ข้อ มีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ โดยใช้ Rating Scale เป็นมาตรวัด และเป็นส่วนให้เลื่อกกำหนดเฉพาะ 10 อันดับแรก (อันดับที่ 1-10) ที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงาน

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอนแนะ ปัญหา/อุปสรรค ในการนำแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถหลักไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร

3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีการทดสอบเครื่องมือด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (validity) โดยการนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 20 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (item analysis) การหาความสอดคล้อง (inter consistency method) โดยใช้สูตร Pearson ' product correlation และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

- การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ถ่ายทอดและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร คือ คณะกรรมการระดับสูงของบริษัท จำนวน 7 ท่าน เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถหลักของบุคลากร ที่พึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กรชั้นนำในประเทศไทย ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และค่านิยม หรือขีดความสามารถหลักขององค์กร(Organizational Core Competency) ที่องค์กรกำหนดขึ้น ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารด้านสายงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 ท่าน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบนพื้นฐานขีดความสามารถหลักของบุคลากร

- การแจกแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระดับบังคับบัญชาเกี่ยวกับขีดความสามารถหลักของบุคลากร(Core Employee Competency) ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากประกาศนโยบายการบริหารงานประจำปีของบริษัท รวมถึงการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ รายละเอียด ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ทำการจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 : ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 : ประมวลผลข้อมูล เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของความสำคัญของขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS

ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนและแปลผล ดังนี้

คำตอบ	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับของความสำคัญของขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร เป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\frac{\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{5} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับที่ ช่วงคะแนน ความหมาย

1	4.20 – 5.00	ขีดความสามารถนั้นมีระดับความพึงประสงค์มากที่สุด
2	3.40 – 4.19	ขีดความสามารถนั้นมีระดับความพึงประสงค์มาก
3	2.60 – 3.39	ขีดความสามารถนั้นมีระดับความพึงประสงค์ปานกลาง
4	1.80 – 2.59	ขีดความสามารถนั้นมีระดับความพึงประสงค์น้อย
5	1.00 – 1.79	ขีดความสามารถนั้นมีระดับความพึงประสงค์น้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของเกณฑ์ที่ไว้วัดได้ ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 แสดง พนักงานระดับบังคับบัญชาเห็นว่าขีดความสามารถนั้นของบุคลากรมีความพึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่องค์กรมากที่สุด
2. ระดับค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 แสดง พนักงานระดับบังคับบัญชาเห็นว่าขีดความสามารถนั้นของบุคลากรมีความพึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่องค์กรมาก
3. ระดับค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 แสดง พนักงานระดับบังคับบัญชาเห็นว่าขีดความสามารถนั้นของบุคลากรมีความพึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่องค์กรปานกลาง
4. ระดับค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 แสดง พนักงานระดับบังคับบัญชาเห็นว่าขีดความสามารถนั้นของบุคลากรมีความพึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่องค์กรน้อย
5. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 แสดง พนักงานระดับบังคับบัญชาเห็นว่าขีดความสามารถนั้นของบุคลากรมีความพึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกเข้าสู่องค์กรน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 : ประมวลผลข้อมูล เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียงลำดับความสำคัญของขีดความสามารถหลักของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS หากขีดความสามารถใดจากการศึกษาที่มีความถี่อยู่ในลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 10 ถือว่าขีดความสามารถนั้นเป็นขีดความสามารถที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

ขั้นที่ 4 : รวบรวม จัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะ ปัญหา/อุปสรรค ในการนำแนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถหลักไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษา
- 2) ส่วนการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive)