

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์กรที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาในครั้งนี้คือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 521 บริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 28 พ.ย. 2551) โดยผู้ตอบแบบสำรวจได้แก่ผู้จัดการดำเนินงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ บริษัทละ 1 คน และ/หรือ ผู้จัดการงานด้านการเงิน/บัญชี บริษัทละ 1 คน โดยได้กระทำตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประชากร ซึ่งจำเป็นสำหรับการสำรวจ เช่น ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ เป็นต้น
3. จัดส่งแบบสำรวจไปยังผู้บริหารงานด้านการเงิน/บัญชี และผู้บริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่ในองค์การที่เป็นประชากรในการวิจัยในครั้งนี้
4. หลังจากส่งแบบสำรวจครั้งแรกผ่านไป 2 สัปดาห์ จึงส่งจดหมายติดตามผลพร้อมด้วยแบบสำรวจชุดใหม่ ไปยังบริษัทซึ่งยังไม่ได้ตอบแบบสำรวจ เพื่อกระตุ้นให้ตอบอีกครั้งหนึ่ง
5. หากองค์การใด ส่งแบบสำรวจคืนมาทั้ง 2 ฉบับ จะนำทั้ง 2 ฉบับ มาหาค่าเฉลี่ย และนำค่าเฉลี่ยไปเป็นตัวแทนข้อมูลขององค์การนั้น

จากการตรวจสอบแบบสำรวจทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา ปรากฏว่ามีแบบสำรวจที่ใช้ได้จำนวนทั้งสิ้น 189 องค์การ หรือนับเป็นอัตราตอบกลับ (return rate) เท่ากับร้อยละ 36.27 นับได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสำหรับการวิเคราะห์ผลเพื่อสรุปอ้างอิงถึงประชากร เนื่องจากประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 521 บริษัท ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 25% หรือคิด

เป็นอย่างน้อย 130 บริษัท (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) สำหรับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสำรวจและลักษณะขององค์การที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 2 ถึง 5

ตาราง 2 ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	81	38.0
หญิง	132	62.0
2. อายุการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 9.23 ปี , sd = 7.59)		
ต่ำกว่า 1 ปี	4	1.9
1 – 5 ปี	85	39.9
6 – 10 ปี	53	24.9
11 – 15 ปี	31	14.6
16 – 20 ปี	28	13.1
มากกว่า 20 ปี	12	5.6
3. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/การพนักงาน	60	28.2
ผู้จัดการฝ่ายการเงิน/บัญชี	65	30.5
ผู้จัดการฝ่ายอื่น ๆ	7	3.3
เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/การพนักงาน	41	19.2
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน/บัญชี	17	8.0
เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ	1	0.5
อื่น ๆ (เช่น ผู้อำนวยการ, กรรมการผู้จัดการ)	22	10.3
รวม	213	100.0

หมายเหตุ มียอดการที่ส่งแบบสำรวจคืนทั้ง 2 ฉบับ จำนวน 24 องค์การ และส่งแบบสำรวจคืนฉบับเดียวจำนวน 165 องค์การ หากองค์การใด ส่งแบบสำรวจคืนทั้ง 2 ฉบับ จะนำทั้ง 2 ฉบับ มาหา ค่าเฉลี่ย และนำค่าเฉลี่ยไปเป็นตัวแทนข้อมูลขององค์การนั้น

ตาราง 3 จำนวนองค์การที่ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทของธุรกิจ

ประเภทของธุรกิจ	ความถี่ (บริษัท)	ร้อยละ
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร		
ธุรกิจการเกษตร	9	4.8
อาหารและเครื่องดื่ม	13	6.9
ธุรกิจการเงิน		
ธนาคาร	4	2.1
เงินทุนและหลักทรัพย์	6	3.2
ประกันภัยและประกันชีวิต	5	2.6
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง		
วัสดุก่อสร้าง	15	7.9
พัฒนาอสังหาริมทรัพย์	16	8.5
บริการ		
พาณิชย์	7	3.7
การแพทย์	6	3.2
สื่อและสิ่งพิมพ์	10	5.3
บริการเฉพาะกิจ	5	2.6
การท่องเที่ยวและสันทนาการ	6	3.2
ขนส่งและโลจิสติกส์	7	3.7
สินค้าอุปโภคบริโภค		
แฟชั่น	7	3.7
ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน	6	3.2
ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์	4	2.1

ตาราง 3 (ต่อ)

ประเภทของธุรกิจ	ความถี่ (บริษัท)	ร้อยละ
สินค้าอุตสาหกรรม		
ยานยนต์	10	5.3
วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร	12	6.3
ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์	5	2.6
บรรจุภัณฑ์	5	2.6
ทรัพยากร		
พลังงานและสาธารณูปโภค	12	6.3
เทคโนโลยี		
ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	6	3.2
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	13	6.9
รวม	189	100.0

ตาราง 4 ลักษณะขององค์กรที่ตอบแบบสำรวจ

ลักษณะขององค์กร	ความถี่ (บริษัท)	ร้อยละ
บริษัทของคนไทย	143	75.7
บริษัทสาขา/บริษัทลูกของบริษัทข้ามชาติ	10	5.3
บริษัทร่วมทุนระหว่างคนไทยกับต่างชาติ	36	19.0
รวม	189	100.0

ตาราง 5 จำนวนพนักงานขององค์กรที่ตอบแบบสำรวจ

ค่าสถิติ	จำนวนพนักงาน (คน)
จำนวนพนักงานต่ำสุด – สูงสุด	36 – 75,000
ค่าเฉลี่ย	1,816
ค่ามัธยฐาน	650

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือ 3 ชนิด คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจขององค์กร ได้แก่ เพศ อายุงาน จำนวนบุคลากรในองค์กร และอื่น ๆ เป็นต้น

2. แบบประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดัดแปลงจากแบบประเมินของ อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง (2548). ที่อาศัยแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1994) โดยใช้เครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร 2 ระยะเวลาคือเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในระยะสั้น โดยพิจารณาจากความยืดหยุ่นและความพอใจ และเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในระยะกลางโดยพิจารณาจากการแข่งขันและการพัฒนา โดยแบบประเมินประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 ข้อ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านความยืดหยุ่น	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความพอใจ	จำนวน 8 ข้อ
ด้านการแข่งขัน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการพัฒนา	จำนวน 4 ข้อ

ข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยมีข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 14 ข้อและข้อคำถามเชิงลบ จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของ Cronbach มีค่าแอลฟาสูง = 0.88 (Kevin & Charles, 2005)

3. แบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดัดแปลงจากแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ พัชรา บุรีเทศน์ (2549) ที่อาศัยแนวคิดของ Senge (1990) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อ วัดลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านดังนี้ ด้านความรู้แห่งตน จำนวน 9 ข้อ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน จำนวน 10 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 10 ข้อ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 10 ข้อ และด้านความคิดเชิงระบบ จำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของ Cronbach มีค่าแอลฟาสูงมาก = 0.97 (Kevin & Charles, 2005)

การแปลผล จะใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนประสิทธิผลขององค์กรที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนจากการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{อันดับการขึ้น} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

คะแนน	การแปลผล
1.00 – 2.33	ปฏิบัติในระดับน้อย
2.34 – 3.67	ปฏิบัติในระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	ปฏิบัติในระดับมาก

การจำแนกองค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ของการวิจัยในครั้งนี้คือ ประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ องค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูงและองค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับต่ำ สำหรับการวัดประสิทธิผลองค์การผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากแนวคิดนี้ได้ครอบคลุมถึงแนวคิดการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายและในแง่ของระบบทรัพยากรเข้าไว้ด้วยกันแล้ว โดยได้นำแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1994 อ้างใน อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง, 2548) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์การ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การประเมินประสิทธิผลขององค์การใน 2 แบบร่วมกัน ดังนี้

1. การประเมินเชิงกาววิสัย (objective measurement)

ในการวิจัยนี้จะพิจารณาจากอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (return on assets) ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่วัดความสามารถในการทำกำไรของกิจการ อัตราส่วนที่สูงขึ้น หมายถึง ความสามารถในการทำกำไรของกิจการที่สูงขึ้น (สถาบันพัฒนาความรู้ตลาดทุน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2548) โดยทั่วไปอัตรากำไรต่อสินทรัพย์จะแสดงออกมาในรูปของร้อยละ มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{อัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (return on assets หรือ ROA)} = \frac{\text{กำไรสุทธิ}}{\text{สินทรัพย์}} \times 100$$

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจากการเงินและข้อมูลสถิติทางการเงินแบบ 56-1 ของปี 2550 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2550) โดยนำอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ ของทั้ง 521 บริษัทมา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ องค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ สูง หมายถึงองค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ เท่ากับหรือสูงกว่าค่ามัธยฐานซึ่งคำนวณจากประชากรทั้งหมด และองค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ต่ำ หมายถึงองค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน ซึ่งปรากฏว่า จำนวนองค์กรที่มีอัตราผลตอบแทนจากการลงทุนสูงและต่ำในการสำรวจได้แสดงดังตารางที่ 6

ตาราง 6 จำนวนองค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (ROA) สูงและต่ำ

ประเภทขององค์กร	จำนวนองค์กร (บริษัท)
องค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์สูง	94
องค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ต่ำ	95
รวม	189

2. การประเมินเชิงอัตวิสัย (subjective measurement)

โดยใช้แบบประเมินประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งดัดแปลงจากแบบประเมินของ อภิญา ตั้งเจริญยิ่ง (2548) ที่อาศัยแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1994) ซึ่งใช้เครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร 2 ระยะเวลาคือเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในระยะสั้นโดยพิจารณาจากความยืดหยุ่นและความพอใจ และเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในระยะกลางโดยพิจารณาจากการแข่งขันและการพัฒนา ซึ่งปรากฏว่าจำนวนองค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับสูงและต่ำกว่าค่ามัธยฐานในการสำรวจได้แสดงดังตารางที่ 7

ตาราง 7 จำนวนองค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิผลขององค์กรสูงและต่ำกว่าค่ามัธยฐาน

ประเภทขององค์กร	จำนวน องค์กร (บริษัท)
องค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิผลเท่ากับหรือสูงกว่าค่ามัธยฐาน	97
องค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิผลต่ำกว่าค่ามัธยฐาน	92

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ ในการแบ่งกลุ่มองค์กรเป็น 2 กลุ่ม คือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง และองค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูงหมายถึง องค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรเท่ากับหรือสูงกว่าค่ามัธยฐาน และอยู่ในกลุ่มองค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (return on assets) สูง ส่วนองค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ หมายถึง องค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กร หรืออัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (return on assets) อย่างใดอย่างหนึ่งต่ำกว่าค่ามัธยฐาน ซึ่งปรากฏว่าจำนวนองค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง และต่ำในการสำรวจได้แสดงดังตารางที่ 8 - 9

ตาราง 8 จำนวนองค์กรจำแนกตามอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ (return on assets) และคะแนนจากแบบประเมินประสิทธิภาพ

	องค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิภาพเท่ากับหรือสูงกว่าค่ามัธยฐาน	องค์กรที่ได้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิภาพต่ำกว่าค่ามัธยฐาน
องค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์สูง	57	37
องค์กรที่มีอัตรากำไรต่อสินทรัพย์ต่ำ	40	55

ตาราง 9 จำนวนองค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูงและต่ำ

ประเภทขององค์กร	จำนวนองค์กร (บริษัท)	ร้อยละ
องค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง	57	30.2
องค์กรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ	132	69.8
รวม	189	100.0

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) การแจกแจงความถี่ วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง วัดการกระจาย โดยหาค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติอนุมาน (inferential statistic) ใช้สถิติ T-test ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved