

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาถึง “ปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยผู้ศึกษาใช้ได้กำหนดแนวทางดำเนินการศึกษาและการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือตำรา วารสาร สารนิพนธ์และวิทยานิพนธ์ ที่มีหัวข้อลักษณะใกล้เคียง และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เพื่อศึกษานำมาใช้วิเคราะห์และประเมินผลการศึกษา ถึงสภาพข้อเท็จจริงในเรื่องปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นบริษัทเอกชนที่มีประกอบกิจการด้าน ธุรกิจการผลิต ธุรกิจพาณิชย์กรรม และธุรกิจบริการ ที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เก็บข้อมูลจากผู้ที่ทำหน้าที่สรรหา ตั้งแต่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล หัวหน้าแผนกบุคคล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล และรวมทั้ง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากร หรือ กลุ่มงานสรรหาบุคลากร ขององค์กร ที่ใช้ในการศึกษา โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดที่แจกแบบสอบถามไปจำนวน 100 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 89 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยสอบถามสำหรับผู้ทำหน้าที่สรรหาบุคลากร ในตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล รวมถึงบุคคลที่ทำหน้าที่สรรหา หรือกลุ่มงานสรรหาด้วย ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ประกอบด้วยธุรกิจ 3 ประเภท คือ

ธุรกิจภาคการผลิต ภาคบริการ และ พาณิชยกรรม ประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Closed-Ended) และคำถามปลายเปิด (Opened-Ended) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษาและเป็นคำถามวัดระดับปัญหาจาก การสรรหาที่พบปัญหา 3 ระดับคือ มีปัญหามาก ไปถึงปัญหาปานกลาง และปัญหาน้อย รวมทั้งการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานที่ทำหน้าที่สรรหาบุคลากร ได้แก่ อายุ เพศ รายได้ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์การสรรหา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาด้านการบริหาร แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยภายในองค์กร
 - 1.1 ด้านนโยบายขององค์กร
 - 1.2 ด้านสภาพการจ้างขององค์กร และการให้ผลตอบแทน
 - 1.3 ด้านความต้องการอัตรากำลังคน
2. ปัจจัยภายนอกองค์กร
 - 2.1 ด้านการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
 - 2.2 ด้านความไม่เอื้ออำนวยของกฎหมาย
 - 2.3 ด้านอัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน
 - 2.4 ด้านสภาพปัญหาเศรษฐกิจ และการเมืองในปัจจุบัน
 - 2.5 ด้านคุณสมบัติในวิชาชีพของผู้ทำหน้าที่สรรหา
 - 2.6 ด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรของผู้สมัครงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้แก่องค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิดว่าการสรรหาของสถานประกอบการมีปัญหาระดับใด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ถามระดับของปัญหา มาก ปานกลาง น้อย เพียงไร
3. นำแบบสอบถามที่สร้างมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปแจกกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย
5. ขอลงหนังสือรับรองการขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานประกอบการกิจการจาก คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จำนวน 3 รูปแบบ คือ เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มงานสรรหาบุคลากร และ ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบงานสรรหา ขององค์กร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอให้เจ้าหน้าที่ของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ออกหนังสือเพื่อขออนุญาตเจ้าของสถานประกอบการกิจการ ขององค์กรแต่ละแห่งเพื่อเรียนขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน ในตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์/ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และผู้ที่รับผิดชอบกลุ่มงานสรรหาบุคลากรให้แก่องค์กร
2. ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามมาแจกให้กับบุคคลภายในคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และบุคคลที่อยู่ในธุรกิจอาชีพบริหารงานบุคคลด้วยกัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 ชุด
3. ผู้ศึกษาได้รับคำแนะนำจาก คุณมนัส โกศล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงาน แห่งประเทศไทย ที่กรุณา แนะนำบริษัท ที่ร่วมสหภาพให้ นำแบบสอบถามส่งไปรษณีย์
4. ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 40 ชุด และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อีกจำนวน 60 ชุด ส่งแบบลงทะเบียนเพื่อมั่นใจได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้รับแน่นอน และแนบซองพร้อมติดแสตมป์เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมา โดยกำหนดให้ส่งกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม และรวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ไปแจกไว้ด้วยตนเองด้วย
5. ผู้ศึกษาได้จัดของชำร่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนด้วยทุกคน ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม รวบรวมสุดท้ายได้เพียง 89 ชุดเท่านั้น

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ และจำแนก ลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) ในการหาระดับของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละข้อในแบบสอบถามมาตรฐาน ประเมินค่า (Rating Scale) ใช้สำหรับการวัดระดับการมีปัญหต่อการสรรหาของสถานประกอบการนั้น ๆ

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัญหาและข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากรให้กับองค์กร

เกณฑ์กำหนดค่าระดับปัญหา ของการประเมินค่าจากคำตอบ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร มาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์การคำนวณ ดังนี้

มาก 3 คะแนน

ปานกลาง 2 คะแนน

น้อย 1 คะแนน

สูตรภาคขึ้น

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3-1}{3} = 0.66$$

จากวิธีการดังกล่าว สามารถจัดระดับปัญหาได้ดังนี้

1.00-1.66 หมายถึง มีปัญหาน้อย

1.67-2.33 หมายถึง มีปัญหาปานกลาง

2.34-3.00 หมายถึง มีปัญหามาก

การนำเสนอผลการศึกษา

ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษา และรายงานผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบการ

บรรยาย