

บทที่ 4

ระเบียบวิธีการให้คำปรึกษา

ในการดำเนินการให้คำปรึกษา กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาทางธุรกิจได้มุ่งศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานและการให้คำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นการทำให้เข้าใจถึงการบริหารคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ วิธีการศึกษาและดำเนินการประกอบไปด้วย

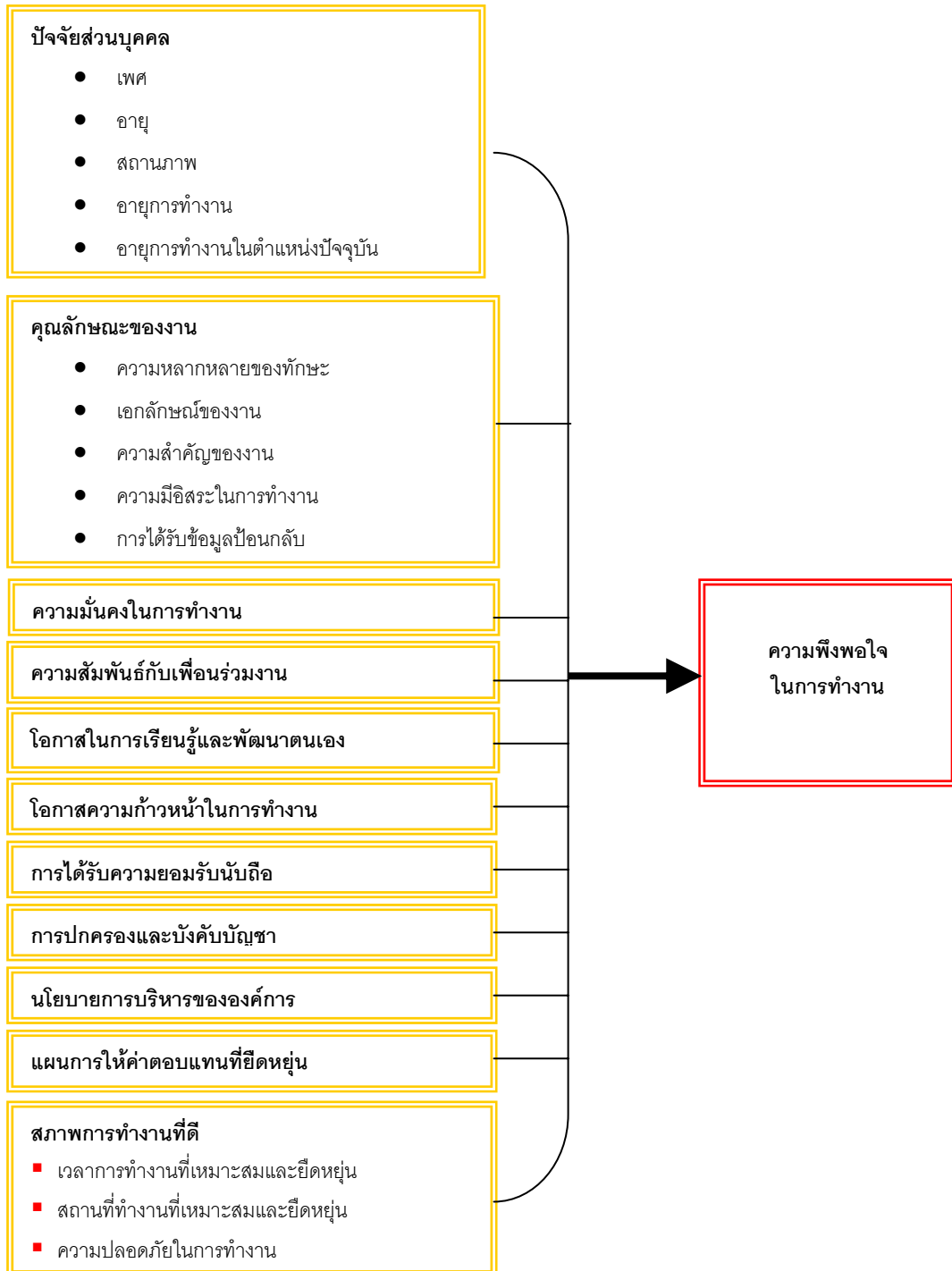
- 04.1 กรอบแนวความคิดในการให้คำปรึกษา
- 4.2 คำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 4.3 สมมุติฐานในการศึกษา
- 4.4 ประชากรที่ใช้ในการให้คำปรึกษา
- 4.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 4.6 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ
- 4.7 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 กรอบแนวความคิดในการให้คำปรึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ทางกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้นำปัจจัยการให้คำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมาศึกษาในกรณีของบริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด โดยเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยทางกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้กำหนดคำถามในการวิจัยไว้ คือ

1. พนักงานระดับจัดการของบริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัทหรือไม่
2. คำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับจัดการหรือไม่ อย่างไร

ตารางที่ 4.1
กรอบแนวความคิดในการศึกษา



4.2 คำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 4.2

คำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัยคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	คำจำกัดความ
คุณลักษณะของงาน	<p>คุณลักษณะของงานตามแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ของแฮคแมนและโวลด์แฮม 5 ประการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึงคุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล • เอกลักษณะของงาน (Task identity) หมายถึงคุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงานอย่างเห็นได้ชัดเจน • ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่น • ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึงคุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดกระบวนการทำงาน เพื่อจะได้ไปถึงจุดหมายด้วยตนเอง • การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึงคุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้
ความมั่นคงในการทำงาน	พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและยั่งยืนในการเป็นพนักงานของบริษัทและในตำแหน่งงานปัจจุบัน รวมทั้งการมีนโยบายการจ้างงานที่เป็นระบบและชัดเจน

ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	คำจำกัดความ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถร่วมงานกันได้รวมไปถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	การที่พนักงานได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะในงานรวมทั้งโอกาสที่พนักงานจะได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบมากขึ้น
การได้รับการยอมรับนับถือ	การที่พนักงานได้รับการให้ความใส่ใจ ยกย่องชมเชยในผลงาน พฤติกรรม ความพยายาม ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
การปกครองและบังคับบัญชา	ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ บริหาร และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี โดยสามารถนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ มาถ่ายทอดปรับใช้ในองค์กรได้
นโยบายการบริหารขององค์กร	บริษัทมีวิธีการจัดการ บริหาร สายการบังคับบัญชาที่มีความชัดเจนคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน
แผนการให้ค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น (Flexible -Benefit Plan)	การที่บริษัทมีแผนการให้ค่าตอบแทนประเภทสวัสดิการที่สามารถให้ลูกจ้างเป็นผู้เลือกและตัดสินใจด้วยตนเองได้
สภาพการทำงานที่ดี	ปัจจัยสภาพการทำงานที่ดี แบ่งได้เป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น คือ เวลาในการทำงานที่มีความหลากหลาย พนักงานสามารถเลือกได้ตามความเหมาะสมในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ส่วนที่ 2 สถานที่ทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น คือ พนักงานสามารถทำงานได้ในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สำนักงานได้

ปัจจัยคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	คำจำกัดความ
	ส่วนที่ 3 ความปลอดภัยในการทำงาน คือ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ไม่ทำงานที่เสี่ยงจนเกินไป รวมถึงสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย
ความพึงพอใจในการทำงาน	ความรู้สึกของบุคคลหรือเป็นลักษณะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อการตอบสนองต่อระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล โดยความรู้สึกพึงพอใจเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่งเมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยต่างๆ

4.3 สมมุติฐานในการศึกษา

ตารางที่ 4.3

สมมุติฐานในการศึกษา

สมมุติฐานในการศึกษา	วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
1. พนักงานระดับจัดการมีความพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัท	หาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นของคำตอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean)
2. พนักงานระดับจัดการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน	ทดสอบแบบ t-test สำหรับกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม และทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) สำหรับกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
3. คำตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับจัดการ	วิธี Multiple Regression (สมการถดถอยเชิงพหุคูณ) และคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบขั้นตอน (Stepwise Selection)

4.4 ประชากรที่ใช้ในการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาครั้งนี้จะศึกษาในส่วนของพนักงานระดับจัดการรวมทั้งสิ้น 114 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2551) โดยทำการสรุปผลด้วย ความเชื่อมั่นระดับ 95% ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามครั้งนี้ ปรากฏว่าสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 92 ชุด (จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 114 ชุด) คิดเป็นร้อยละ 80.70 จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, p.607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2549, น.199) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดความคลาดเคลื่อนของค่าสัดส่วนของประชากรเกิดขึ้นได้ไม่เกิน $\pm 5\%$ ($e = 0.05$) ซึ่งจากสูตรสามารถกำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อย่างน้อย 88 ชุด

4.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วยการศึกษา 3 ส่วน คือ
 - 1.1 การศึกษาเอกสารวิชาการ โดยทำการศึกษาหนังสือ บทความวิชาการ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีในการบริหารค่าตอบแทน
 - 1.2 การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ เช่น นโยบายการบริหาร บริษัทฯ การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาศักยภาพพนักงาน แรงงานสัมพันธ์ พนักงานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งทางกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้รวบรวมไว้ในบทที่ 2 ภาพรวมของบริษัทฯ
 - 1.3 การสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและแรงงานสัมพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทฯ
2. การใช้แบบสอบถาม ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กลุ่มผู้ให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับจัดการของบริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาสร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งตามด้านต่างๆ ได้ 10 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม 43 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดเชิงประมาณค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale มาปรับแก้ไขให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามจากระดับความพึงพอใจ 5 ระดับเป็น 6 ช่วง ประกอบด้วย คำถามแบบให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่มีความคิดเห็น แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) และคำถามเชิงลบ (Negative) ดังนี้

ตารางที่ 4.4

จำนวนข้อคำถามตัวแปรปัจจัยอิสระ และตัวแปรตาม ที่เป็นคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ

คำถามตัวแปรปัจจัยอิสระ	จำนวนข้อ	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ปัจจัยคุณลักษณะของงาน	10	ข้อ 1-8 และ ข้อ 42- 43	
ปัจจัยความมั่นคงในงาน	3	ข้อ 9,11	ข้อ 10
ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4	ข้อ 12-14	ข้อ 15
ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3	ข้อ 16-18	
ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	2	ข้อ 19-20	
ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ	3	ข้อ 21-23	
ปัจจัยการปกครองและบังคับบัญชา	4	ข้อ 24-26	ข้อ 27
ปัจจัยนโยบายการบริหารขององค์กร	3	ข้อ 28-30	
ปัจจัยแผนการให้ค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่น	2	ข้อ 31-32	
ปัจจัยสภาพการทำงานที่ดี	4	ข้อ 33-36	
คำถามตัวแปรตาม	จำนวนข้อ	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
ความพึงพอใจในการทำงาน	5	ข้อ 37-41	

การให้ค่าของคำตอบทั้ง 6 ช่วง กำหนดการให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 4.5

การกำหนดการให้คะแนนการให้ค่าของคำตอบ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนสำหรับคำถาม เชิงบวก	คะแนนสำหรับคำถาม เชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
เฉยๆ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน
ไม่มีความคิดเห็น	0 คะแนน	0 คะแนน

จากนั้นใช้วิธีการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.6

การแบ่งระดับความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย	ความหมายของระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3: เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Questions) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับจัดการของบริษัทดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ต่อปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขงาน บริหารงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4.6 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

4.6.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างให้คณะผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบแก้ไขให้ข้อคำถามมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำผลที่ได้มาหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา IOC (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547; สุวิมล ตีรกานันท์, 2546; มนสิช สิทธิสมบูรณ์, มปป. อ้างถึงในจิตราภา กุณทลบุตร, 2550) โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดยที่ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ = ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC ที่จะยอมรับได้ว่า ข้อคำถามนั้นเกี่ยวข้องกับการวัดในแต่ละด้านที่ประเมินจะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ จากการหาค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาในแต่ละด้านที่ประเมิน ปรากฏว่ามีค่ามากกว่า 0.5 สรุปได้ว่า ข้อคำถามมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม (แสดงในภาคผนวก ง.)

4.6.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับดังกล่าวไปทำการทดสอบนำร่อง (Pilot Test) กับกลุ่มพนักงานระดับจัดการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาเป็นจำนวน 32 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับจัดการ ในบริษัทที่มีลักษณะการให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินใกล้เคียงกับบริษัท ดีเอสแอล เอ็กซ์เพรส อินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด (ตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2551) เพื่อตรวจสอบว่า แต่ละคำถามในแต่ละส่วนสามารถสื่อความหมายตรงตามที่ต้องการ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Reliability Analysis) โดยพิจารณาจากค่าที่เป็นดัชนีบอกคุณภาพของเครื่องมือที่เรียกว่า ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้

ใช้วิธีครอนบราคอัลฟา (Cronbach alpha) หรือ Alpha Coefficient ที่นิยมใช้สำหรับการทดสอบ อดันัย หรือแบบทดสอบความคิดเห็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีค่าที่ได้จากการวัดไม่ เป็น 1-0 (สุวิมล ตีรกาพันธ์,2549,น.137-156; สุวิชาน มนแพวงศานนท์,2543,น.129) โดยอาศัย หลักเกณฑ์การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ (Alpha) เพื่อพิจารณาแบบสอบถาม โดยรวม ถ้าหากได้ค่า Alpha ประมาณ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามนี้เป็นมาตรวัดที่จะ สามารถให้คำตอบตรงตามความต้องการอยู่ในเกณฑ์ดี และสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือของ แบบสอบถามโดยพิจารณาจากค่า Alpha if item deleted ในคำถามแต่ละข้อ(ธนน อนุมานราชธน ,2544,น.140) กล่าวคือ ถ้าหากตัดข้อความนั้นแล้ว จะทำให้มาตรวัดนั้นๆ มีค่าความน่าเชื่อถือ มากขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS version 16 ในการ ประมวลผลหาความเชื่อมั่น

จากการศึกษาด้วยการทดสอบมาตรวัดตัวแปรอิสระด้านปัจจัยการให้คำตอบแทนที่ ไม่ใช่ตัวเงินทั้ง 10 ตัว และมาตรวัดตัวแปรตาม 1 ตัว ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.92 แสดงว่า แบบสอบถามนี้เป็นมาตรวัดคำตอบให้ตรงตามความต้องการได้ค่อนข้างดี และค่า ความเชื่อมั่นของแต่ละปัจจัยสามารถแยกได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7

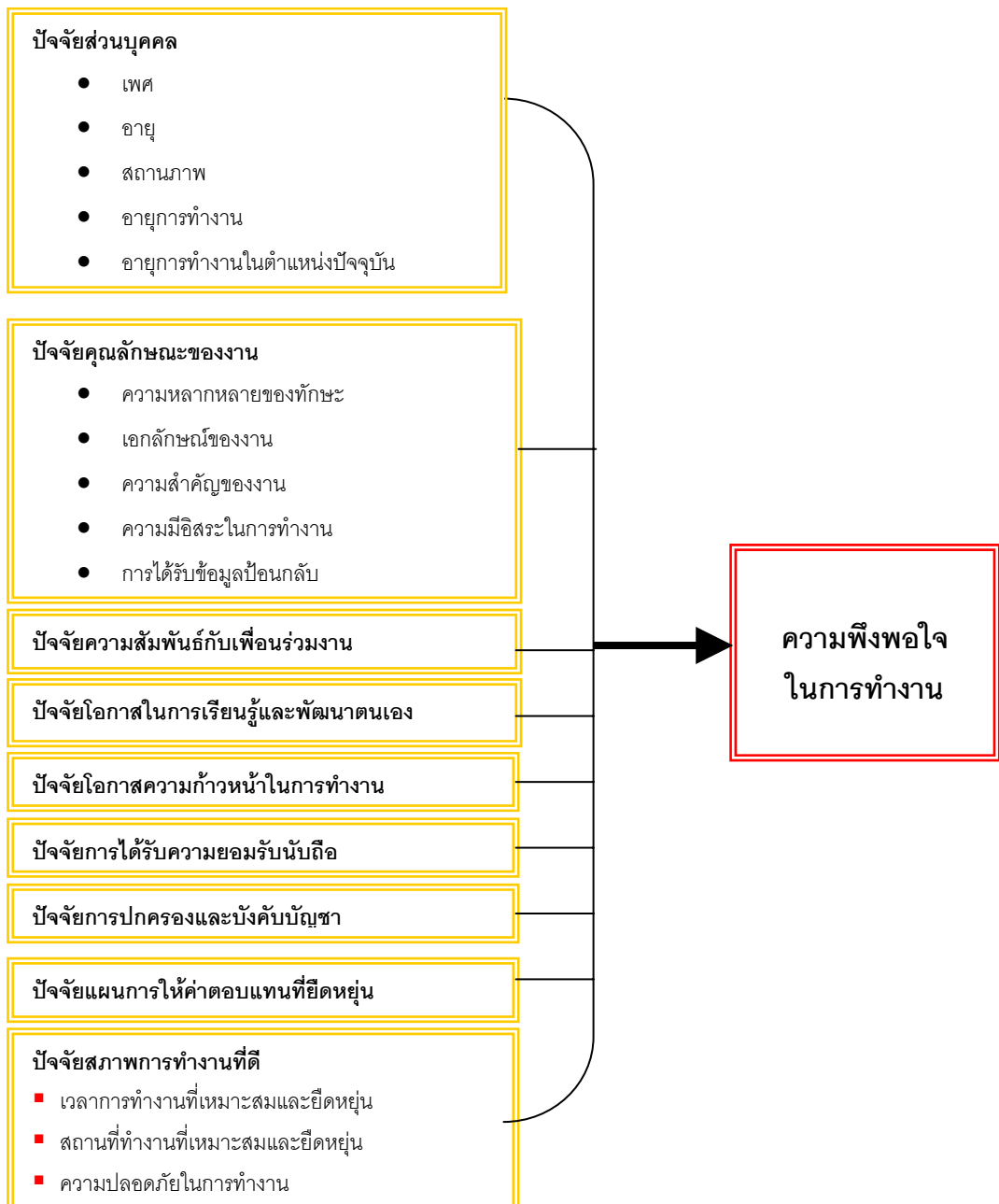
ค่าครอนบราคอัลฟาของคำถามตัวแปรปัจจัยอิสระ และตัวแปรตาม

คำถามตัวแปรปัจจัยอิสระ	ค่าครอนบราคอัลฟา
ปัจจัยคุณลักษณะของงาน	0.84
ปัจจัยความมั่นคงในงาน	0.45*
ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.70
ปัจจัยโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	0.84
ปัจจัยโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.95
ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ	0.96
ปัจจัยการปกครองและบังคับบัญชา	0.76
ปัจจัยนโยบายการบริหารขององค์การ	0.60*
ปัจจัยแผนการให้คำตอบแทนที่ยืดหยุ่น	0.76
ปัจจัยสภาพการทำงานที่ดี	0.69
คำถามตัวแปรตาม	ค่าครอนบราคอัลฟา
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.77

จากตารางพบว่า ค่า Cronbach's Alpha ของคำถามในแต่ละปัจจัยนั้นมีค่าใกล้เคียงและมากกว่า 0.70 ซึ่งมีเพียงปัจจัยความมั่นคงในงานและปัจจัยนโยบายการบริหารขององค์กรที่มีค่า Cronbach's Alpha ค่อนข้างต่ำ กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาจึงได้ตัดข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยทั้งสองด้านออกไป เพื่อให้ชุดคำถามเกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีทั้งหมดที่ใช้ในการสอบถามกลุ่มประชากรจริงจึงมีทั้งหมด 8 ด้าน จำนวน 37 ข้อ โดยมีกรอบแนวความคิดในการศึกษาหลังการปรับข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.8

กรอบแนวความคิดในการศึกษา หลังการปรับข้อมูล



4.7 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มผู้ให้คำปรึกษาจัดส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นผู้ประสานงานในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนทางกลุ่มผู้ให้คำปรึกษา โดยระยะเวลาเก็บแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นประมาณ 3 สัปดาห์ (ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ.2551 ถึงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ.2551)

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่รวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทางกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาจะนำข้อมูลที่ได้อีกมา เพื่อวิเคราะห์ผลให้ทราบถึงสภาพการบริหารค่าตอบแทนโดยรวมและรูปแบบของการให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัทฯ ตลอดจนความคิดเห็นที่มีต่อการให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน โดยสามารถแบ่งการวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

การวิเคราะห์ผล แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อมูลของบริษัท
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS) เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการแจกแจงข้อมูลและอธิบายความหมายของข้อมูลโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละและข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยในแต่ละด้านโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความพึงพอใจ โดยใช้ t-test สำหรับกลุ่มประชากร 3 กลุ่มและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) สำหรับกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) และคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์แบบขั้นตอน (Stepwise selection) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงานที่มาจากกรให้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2547, น. 331) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สำหรับการเลือกใช้วิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบขั้นต่อน (Stepwise Selection) เนื่องจากทางกลุ่มผู้ให้คำปรึกษาได้มีการกำหนดรูปแบบ และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในการศึกษาไว้ เพื่อศึกษาว่ารูปแบบที่กำหนดไว้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างไร