

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้พิจารณาบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยจะทำการทดสอบหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ กับผลการปฏิบัติงานขององค์การในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ และ ความแตกต่างของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในราชการ และ รัฐวิสาหกิจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานขององค์การ” ดังนี้

3.1. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ และ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรแฝง (Latent variable) ซึ่งสามารถวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner Role) บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ (Administrative Expert Role) บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน (Employee Champion Role) และ บทบาทการเป็นผู้กระตุกการเปลี่ยนแปลง (Change Agent Role)

1.2 กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Practices)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ผลการปฏิบัติงานขององค์การในราชการ และ ผลการปฏิบัติงานขององค์การในรัฐวิสาหกิจ

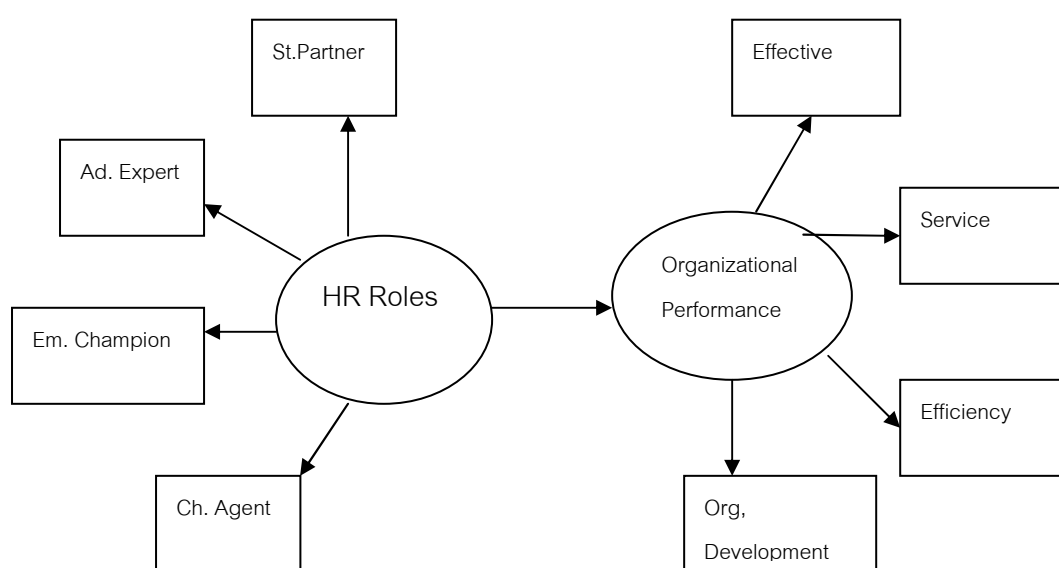
2.1 ผลการปฏิบัติงานขององค์การในราชการ เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งสามารถวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านประสิทธิผล ตัวแปรด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวแปรด้านประสิทธิภาพ และ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร

2.2 ผลการปฏิบัติงานขององค์การในรัฐวิสาหกิจ เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งสามารถวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการดำเนินงานตามนโยบาย ตัวแปรด้านผลการดำเนินงาน และ ตัวแปรด้านการบริหารจัดการองค์กร

3.2.กรอบแนวคิดในการวิจัย

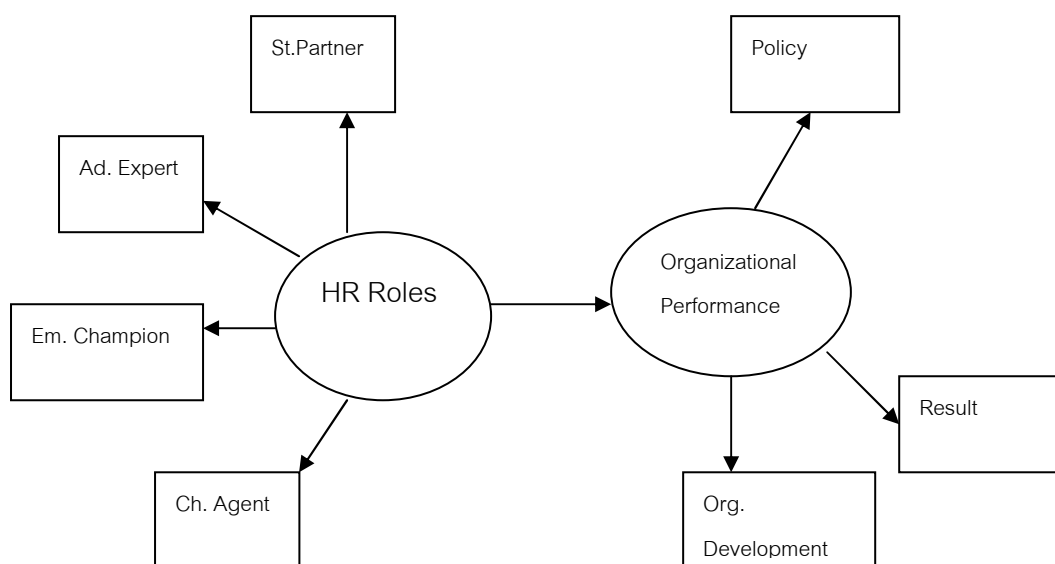
จากตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่กำลังกล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ และ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในราชการ



ภาพที่ 3.1 โมเดลเชิงสาเหตุของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในราชการ

2. โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ และ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในรัฐวิสาหกิจ



ภาพที่ 3.2 โมเดลเชิงสาเหตุของบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรในรัฐวิสาหกิจ

3.3. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ หรือ แผนก/ฝ่ายที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดนักทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเลิศของ Dave Ulrich (Ulrich, 1997)

2. บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner Role) หมายถึง บทบาทในการทำงานที่มุ่งอนาคตและมุ่งกลยุทธ์ พร้อมกับการมุ่งถึงการได้มาซึ่งกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพทันสมัย ตามทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่และเปลี่ยนแปลงไปที่มีผลต่อการทำให้องค์กรต้องทำการปรับเปลี่ยนและอื่นๆ

3. บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ (Administrative Expert Role) หมายถึง บทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดการ และ ปรับเปลี่ยนให้ระบบการทำงานประจำวันที่ใช้มีความพร้อมและทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

4. บทบาทการเป็นที่พึ่งของพนักงาน (Employee Champion Role) หมายถึง บทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานขององค์กร พร้อมกับ มุ่งหากลยุทธ์และวิธีการจูงใจ พนักงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยวัดความสำเร็จจากปัจจัยสำคัญ 2 ด้าน คือ การสร้างให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และ มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะเพิ่มขึ้น

5. บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลง (Change Agent Role) หมายถึง บทบาทในการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

6. กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Practices) หมายถึง ขอบเขต หน้าที่ หรือ ความรับผิดชอบในงานที่นักทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่ทำ หน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ ในด้านต่างๆโดยรวม ดังนี้ การสรรหา การบรรจุ การฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือ เลื่อนขั้น ด้าน แรงงานสัมพันธ์ หรือ การอุทธรณ์ และ ร้องทุกข์ และ ด้านบำเหน็จและบำนาญ

7. ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในราชการ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของ องค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพ และ ด้าน การพัฒนาองค์กร

8. ผลการปฏิบัติงานขององค์กรในรัฐวิสาหกิจ หมายถึงผลการปฏิบัติงานของ องค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านผลการดำเนินงาน และ ด้านการ บริหารจัดการองค์กร

9. ราชการ หมายถึง ราชการฝ่ายพลเรือนสามัญที่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวนทั้งหมด 134 ส่วนราชการ (ไม่รวมสำนักราชเลขาธิการ และ สำนักพระราชวัง)

10. รัฐวิสาหกิจ หมายถึง รัฐวิสาหกิจที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจกำกับดูแล มีจำนวนทั้งหมด 58 แห่ง

11. นักทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้บริหาร และ ข้าราชการหรือพนักงาน รัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ อยู่ในหน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ และเป็นความพยายามของ ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุ และ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

3.4. สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรแฝงบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การในราชการ
2. ตัวแปรแฝงบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การในรัฐวิสาหกิจ
3. บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในราชการ มีความแตกต่างกับ บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 3.1 บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ในราชการ แตกต่างกับ บทบาทการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 3.2 บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ในราชการ แตกต่างกับ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 3.3 บทบาทการเป็นที่พึ่งพาของพนักงานในราชการ แตกต่างกับ บทบาทการเป็นที่พึ่งพาของพนักงานในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 3.4 บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในราชการ แตกต่างกับ บทบาทการเป็นผู้กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในรัฐวิสาหกิจ
4. กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในราชการ มีความแตกต่างกับ กิจกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 4.1 กิจกรรมด้านการสรรหาในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านการสรรหาในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 4.2 กิจกรรมด้านการบรรจุ และ แต่งตั้งในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านการบรรจุ และ แต่งตั้งในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 4.3 กิจกรรมด้านการฝึกอบรม และ พัฒนาในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านการฝึกอบรม และ พัฒนาในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 4.4 กิจกรรมด้านการบริหารค่าตอบแทนในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านการบริหารค่าตอบแทนในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 4.5 กิจกรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ
 - สมมติฐานที่ 4.6 กิจกรรมด้านการเลื่อนตำแหน่งในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านการเลื่อนตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 4.7 กิจกรรมด้านวินัย อุทธรณ์ และ ร้องทุกข์ในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านวินัย อุทธรณ์ และ ร้องทุกข์ในรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 4.8 กิจกรรมด้านระบบบำเหน็จบำนาญในราชการ แตกต่างกับ กิจกรรมด้านระบบบำเหน็จบำนาญในรัฐวิสาหกิจ

3.5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษา คือ ผู้บริหาร ข้าราชการ หรือ พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาคราชการ และ รัฐวิสาหกิจของไทย โดยมีจำนวนส่วนราชการทั้งหมด 134 ส่วนราชการ และจำนวนรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 58 แห่ง ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) แบบการเจาะจงเลือก (Purposive Sampling) โดยทุกหน่วยงานจะได้รับแบบสอบถาม จำนวน 10 ชุด

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการเรียบเรียงเอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ (จำนวน 40 ข้อ)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (จำนวน 33 ข้อ)

โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่มีมาตรการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ลักษณะคำถามจะเป็นการให้ประเมินความมากน้อย โดยคำตอบจะอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยการให้คะแนนมีดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

3.7 การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในภาครัฐ การ และ รัฐวิสาหกิจ เพื่อกำหนดโมเดลในการวิจัย

2) การสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้แปลจาก แบบสอบถามบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ของ Dave Ulrich (Ulrich, 1997, p.49-50)

3) การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำ แบบสอบถามที่แปลมาจากข้อที่กล่าวมาข้างต้น และให้ รศ. ไฉ จามรมาน อาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัย นางพรเพ็ญ รตโนภาส นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ. และ อาจารย์ปัทมวรรณ จินดารักษ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยพายัพ เป็นผู้ตรวจทานแก้ไขความถูกต้องด้านภาษาและเนื้อหา

4) การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลอง ใช้กับกลุ่มบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของ บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ เท่ากับ 0.975 และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของ กิจกรรมการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เท่ากับ 0.962

ตาราง 3.1 แสดงกลุ่มข้อคำถามของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และค่าประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

ตัวแปร	กลุ่มข้อคำถาม	ค่า Cronbach's Alpha
แบบสอบถาม		
บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์	ส่วนที่ 2 ข้อ 1-40	0.975
กิจกรรมการบริหารทรัพยากร มนุษย์	ส่วนที่ 3 ข้อ 1-33	0.962

3.8 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้อำนาจการโครงการบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อขอแจกแบบสอบถามกับข้าราชการและพนักงานที่เป็นนักทรัพยากรมนุษย์ และข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่เป็นผู้อำนาจการ หรือ หัวหน้างานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานนั้น ตามจำนวนที่ได้กำหนดโควตาไว้ และได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ และ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลไปตามส่วนราชการ และ รัฐวิสาหกิจ ในช่วงเดือนกรกฎาคม 2553

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL version 8.50 และ 8.53 และ โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) version 11.5 และ 16.0 ในการคำนวณค่าทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ใช้สถิติในการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอย
2. ใช้สถิติในการวิจัยทางด้านสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

3.10 การเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามไปตามส่วนราชการ และ รัฐวิสาหกิจที่กำหนด ข้อมูลที่ได้รับกลับมานำมาเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ และ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออกไปทั้งหมด จำนวน 1920 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 918 ฉบับ (ส่วนราชการ 730 ฉบับ และ รัฐวิสาหกิจ 188 ฉบับ) คิดเป็นร้อยละ 47.81 จากนั้นผู้วิจัยทำการหาค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่สังเกตได้บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 บทบาท และ ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ผลการปฏิบัติงานขององค์การ

2.1 ผลการปฏิบัติงานขององค์การในราชการ

ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (www.opdc.go.th เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2553) โดยเลือกเฉพาะส่วนราชการที่มีแบบสอบถามส่งกลับมา จำนวน 110 ส่วนราชการ จากส่วนราชการที่ส่งไปทั้งหมด 134 ส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ 82

2.2 ผลการปฏิบัติงานขององค์การในรัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจของรัฐวิสาหกิจต่างๆ จากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (www.sepo.go.th เข้าถึงเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2553) โดยเลือกเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่มีแบบสอบถามส่งกลับมา จำนวน 32 แห่ง จากจำนวนรัฐวิสาหกิจทั้งหมด 58 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56

3.11 การแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อศึกษาระดับบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 บทบาท ดังนี้

1.00 – 2.33	หมายถึง	น้อย
2.34 – 3.66	หมายถึง	ปานกลาง
3.67 – 5.00	หมายถึง	มาก