

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

โครงการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะเน้นการศึกษาถึงแนวทางการบริหารแรงงานเพื่อตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นบุคลากรในกิจการบริการขนส่ง และกิจการนั้นมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อาศัยข้อมูลจากการสำรวจเบื้องต้นโดยคณะผู้วิจัย ได้จำนวนกิจการที่อนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมได้ทั้งสิ้น 29 กิจการ ตามจำนวนกิจการที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) จากการศึกษาทบทวนแนวคิด และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในมิติที่เหมาะสมกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับคำตอบแทนเป็นรายวัน และปฏิบัติหน้าที่ในกิจการบริการขนส่ง จากการอภิปรายร่วมกันระหว่างคณะผู้วิจัยและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสำรวจ (Exploratory Research) ระดับความต้องการที่แท้จริงจากพนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มดังกล่าว เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารแรงงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่พึงประสงค์ของพนักงาน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เกี่ยวข้องในโครงการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารทั่วไป/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกิจการบริการขนส่งที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการรายวันที่ทำงานอยู่ในกิจการขนส่งและเป็นกิจการที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

3.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ได้รับคำตอบแบบรายวันในครั้งนี้ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกิจการจำนวน 29 กิจการ โดยที่คณะผู้วิจัยได้ประมาณการจำนวนประชากร จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการกิจการขนส่งเบื้องต้น แล้วจึงใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำงานอยู่ในกิจการตามตารางสำเร็จของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 95% โดยไม่ทราบจำนวนประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 400 ราย (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2538)

ส่วนผู้ประกอบการ/ผู้บริหารทั่วไป/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของกิจการบริการขนส่งที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ภายในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้นคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายของกิจการ จึงกำหนดขนาดของตัวอย่างจากกลุ่มผู้ประกอบการ/ผู้บริหารทั่วไป/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวแทน จากกิจการทั้ง 29 กิจการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 29 ราย

3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากการที่คณะผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนทั้งผู้ประกอบการ/ผู้บริหารทั่วไป/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวแทน และรายชื่อกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับค่าตอบแทนแบบรายวันได้ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) โดยกำหนดว่า กลุ่มตัวอย่างจะต้องเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในกิจการขนส่งภายใน 29 กิจการตามรายชื่อที่ได้ทำการสำรวจ และต้องเป็นพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตประชากร ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยจะอาศัยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ให้ได้เท่ากับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการยินยอมและได้คำตอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 392 ราย

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 วิธี คือ

3.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาทบทวนหาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมิติทางด้านคุณภาพชีวิตที่นิยมและเหมาะสมกับกิจการบริการขนส่งในประเทศไทยสำรวจเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามผู้บริหาร/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการบริหารทรัพยากรแรงงาน

3.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหามิติต่างๆ ที่สอดคล้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่เป็นจริงจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และผู้เชี่ยวชาญในกิจการขนส่ง
2. ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นคุณภาพชีวิตที่พนักงานระดับปฏิบัติการ ในกิจการขนส่งทั่วไป
3. สำรวจระดับความสำคัญที่พนักงานระดับปฏิบัติการพึงประสงค์ เกี่ยวกับประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานในกิจการขนส่ง

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์พนักงานระดับปฏิบัติการของกิจการขนส่งโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามลักษณะที่เป็นอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในประเด็นตามคุณภาพชีวิต จำนวน 8 ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ปัจจัยด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และปัจจัยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ลำดับความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยการกำหนดให้เรียงลำดับความสำคัญ ทั้ง 8 ประการตามความต้องการจากมากที่สุดไปยังความต้องการที่น้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารทั่วไป/ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับนโยบายของกิจการด้านสวัสดิการ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 นโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนแก่พนักงานรายวันระดับปฏิบัติการ ได้แก่ การมีสวัสดิการ และการไม่มีสวัสดิการ

ส่วนที่ 2 ลักษณะของสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ทางกิจการได้กำหนดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 15 ประเภท ได้แก่ เงินช่วยค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี/โบนัส เงินสะสม/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินค่าช่วยอาหาร เบี้ยขยัน เบี้ยเลี้ยงประจำกะ เงินช่วยสมรส เงินรางวัลการทำงานนาน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทุนการศึกษานูตริ เงินช่วยเหลือครอบครัวที่เสียชีวิต เงินช่วยเหลืออุปสมบท เงินเพิ่มให้หากต้องมาทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ เงินเพิ่มให้หากต้องมาทำงานในวันหยุดตามประเพณี เงินเพิ่มให้หากต้องมาทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี/พักร้อน

ส่วนที่ 3 ลักษณะของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ทางกิจการได้กำหนดให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งจำแนกความเพียงพอของการมอบสวัสดิการให้ จำนวน 16 ประเภท ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำแยกชาย/

หญิง ห้องน้ำสำหรับคนพิการ บัณฑิตในการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล รถส่งสถานพยาบาล เข้ารับการ รักษาพยาบาล เครื่องแบบชุดทำงาน ประกันชีวิต รถรับส่ง สหกรณ์ร้านค้า สันทนาการ หอพัก ทัศนศึกษา แข่งขันกีฬา และจัดงานเลี้ยงสังสรรค์

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ และเชิงพรรณนาจากข้อมูลที่ได้รับจากการ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานรายวันระดับปฏิบัติการของกิจการขนส่ง

เป็นการรวบรวมลักษณะภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ จำนวน ร้อยละ ความถี่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ที่ได้รับของพนักงานรายวันใน กิจการขนส่ง

เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตตามแนวคิด ของวอลตัน (Richard E. Walton) ในมิติที่เหมาะสมกับพนักงานระดับปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ จำนวน ร้อยละ ความถี่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่พึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตตามแนวคิด ของวอลตัน (Richard E. Walton) ในมิติที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานระดับปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ จำนวน ร้อยละ ความถี่

ส่วนที่ 4 ข้อมูลลำดับความต้องการคุณภาพชีวิตของพนักงานรายวันในลักษณะกิจการขนส่ง

เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการสำรวจระดับความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกิจการขนส่ง คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลระดับความต้องการด้านคุณภาพ ชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามลักษณะของกิจการขนส่ง โดยใช้สถิติเชิงปริมาณหาค่าเฉลี่ยถ่วง

น้ำหนักโดยการกำหนดระดับการแปรผล และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ไปถึงค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด โดยระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระดับความต้องการที่มากที่สุด เป็นต้น

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของพนักงานรายวันในกิจการขนส่ง

เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางการบริหารแรงงานที่ตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Content Analysis) ตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทดสอบความเชื่อมั่นของการวิเคราะห์จากการอภิปรายกลุ่ม (Focus Group) และนำเสนอข้อมูลวิเคราะห์เชิงปริมาณ จำนวน ร้อยละ ความถี่

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของกิจการ

เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ถึงข้อเท็จจริงที่ทางกิจการได้มีนโยบายการปฏิบัติและการให้สวัสดิการแก่พนักงาน คณะผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ จำนวน ร้อยละ ความถี่

ส่วนที่ 7 การทดสอบเปรียบเทียบค่าความแปรปรวน

เพื่อทราบค่าความแปรปรวนของปัจจัยคุณภาพชีวิตจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยกำหนดให้ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามความแตกต่างทางเพศ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ การทำสัญญาจ้างงาน และการพักอาศัยของกลุ่มตัวอย่าง เปรียบเทียบกับระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลทางสถิติ ค่าความแปรปรวนที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ค่าความเชื่อมั่น 95%