

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด ได้แก่ จำนวน 61 คน เป็นพนักงานสังกัดแต่ละแผนกดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานในแต่ละแผนกของ บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด

แผนก/ ฝ่าย	จำนวน/ คน
HR & Admin	17
Accounting	4
KM	1
Warehouse	5
Purchasing	3
QA	9
R&D	4
MIS	9
Safety& Security	9
รวม	61

พนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะ
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ศึกษาตามแผนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ ปีงบประมาณ 2555

ตารางที่ 4 แบ่งตามชั้นภูมิ ตามระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	จำนวนประชากร
ระดับ Supervisor	5
ระดับ Foreman	6
ระดับ Officer	25
ระดับ Technician	8
ระดับ Staff	17
รวม	61

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ
ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด
นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งได้ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน
บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด และข้อเสนอแนะในทักษะ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษาเพิ่มเติม
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีความต้องการพัฒนามากที่สุด กำหนดให้ 4 คะแนน

มีความต้องการพัฒนามาก กำหนดให้ 3 คะแนน

มีความต้องการพัฒนาน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง และหาคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาตนเอง

1.2 กำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและกำหนดกรอบคำถามสำหรับสร้างแบบสอบถาม

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

2.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง ตามนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดไว้ ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาเพิ่มเติม ด้านการฝึกอบรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนอแก่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามได้แก่

2.2.1 คุณปรีชญา สุขญาติ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด

2.2.2 คุณสุนิดา นาทาบำรุง หัวหน้าแผนกสรรหา บริษัทโอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด

2.2.3 คุณอนุวัติ นิลอุบล หัวหน้าแผนกฝึกอบรม บริษัทโอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด

2.2.4 อาจารย์กฤษฎา นันทเพชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานจำนวน 61 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ขอแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cranach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9334

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยขอให้ทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดทำหนังสือชี้แจงขออนุญาตในการสำรวจแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงานฯ ถึง

ประธานบริษัท และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด หลังจากได้รับการอนุมัติแล้ว จึงได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 61 ชุด ไปยังพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ เพื่อให้พนักงานตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามกับมายังผู้วิจัย โดยใช้เวลา 1 เดือนในการเก็บแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ล คอปเปอร์ จำกัด โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และบรรยายลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนาแล้วนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ การพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงาน วิเคราะห์โดยใช้โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) บรรยายลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนา แล้วนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดการวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ล คอปเปอร์ จำกัด โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนาแล้วนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย
2. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการศึกษาเพิ่มเติม ด้านการฝึกอบรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนา แล้วนำเสนอผลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
3. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในการบรรยายลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อบอกลักษณะของข้อมูล โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Compare Mean เปรียบเทียบความหมาย

การพิจารณาค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล คือ เมื่อได้คะแนนจากการตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าเฉลี่ยความต้องการแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คะแนนในแต่ละระดับจะมีต่างกัน โดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 85)

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75\end{aligned}$$

เมื่อได้ค่าอันตรภาคชั้นแล้ว จึงนำมาแบ่งกลุ่มคะแนน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-1.75 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.76-2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51-3.25 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.26-4.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด