

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ระยะเวลาการเก็บข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 76 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่บริษัททำสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน และพนักงานระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ขนาดใหญ่ ที่ต้องมีจำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป และเป็นบริษัทชั้นนำเป็นที่รู้จักกันทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 5 แห่ง

ผู้วิจัยได้สำรวจจำนวนพนักงานคนไทยทั้งหมดใน 5 บริษัทที่คัดเลือกไว้ พบว่ามีจำนวนประชากร 1,640 คน จากนั้นจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 303) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะต้องมีจำนวน 310 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และระดับบริหาร โดยจัดแบ่งตามสัดส่วนของประชากร (Proportional to Size) ดังปรากฏในตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บริษัทญี่ปุ่น (จำนวน 5 แห่ง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานระดับปฏิบัติการที่รับค่าจ้างเป็นรายเดือน	1,506	285
พนักงานระดับบริหาร	134	25
รวม	1,640	310

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างชัดเจนแล้ว ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ (Accidental Sampling)

#### ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 25 เมษายน 2550 ถึงวันที่ 4 พฤษภาคม 2550 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 10 วัน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ขอบเขต และสาระสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของ ขนิษฐา พงศ์สุภสมิทธิ (2546, หน้า 128-132), สมอาจ วงษ์ขมทอง (2547, หน้า 12-15), นิตย์ สัมมาพันธ์, จีรวรรณ ภักดีบุตร และธเนศ บดีศร (2533, หน้า 1-3) โดยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนญี่ปุ่น และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทย แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ด้านการทำงานด้วยความรับผิดชอบ ด้านการทำงานด้วยความประณีต และด้านการตรงต่อเวลา มีจำนวน 35 ข้อ ซึ่งทั้งหมดเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยให้น้ำหนักดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แยกออกเป็น การหาความเที่ยงตรง การทดสอบค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจสอบและให้คำแนะนำ

1.2 ส่งแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมงานนิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 ผศ.ดร.สันสนีย์ จันทร์สถิตย์พร ประธานสาขาวิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

1.2.2 คุณธนพร มังกรานนท์ชัย ผู้จัดการฝ่ายบริหาร บริษัท ไคอะโคเจีย (ไทยแลนด์) จำกัด

1.2.3 คุณสุโรจน์ งามวรโรจน์สกุล ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท มิโน (ไทยแลนด์) จำกัด

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะ

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปหาค่าอำนาจจำแนกต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัท ฌุ่ปุ่นที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) เวิร์มา และ เจอส์ (Wiersma & Jurs, 1990, pp. 139-147 อ้างถึงใน วิจิตรา ศักดาเพชรศิริ, 2544, หน้า 33) ปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .26 - .94 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกที่ยอมรับได้

2.2 หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อได้รับแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกครบเกณฑ์ตามที่ต้องการแล้ว รวมคะแนนเฉพาะข้อที่เข้าเกณฑ์แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 11 อ้างถึงใน วิจิตรา ศักดาเพชรศิริ, 2544, หน้า 33) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

2.3 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ไปยังบริษัทฌุ่ปุ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 บริษัท
2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 310 ชุด ไปยังบริษัทฌุ่ปุ่น ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยทางไปรษณีย์และบางส่วนนำส่งด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายส่งแบบสอบถามคืน
3. กรณีที่ไม่ส่งคืนตามกำหนด ผู้วิจัยเดินทางไปติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลปรากฏว่าแบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้น 310 ชุด ได้รับคืน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ศึกษาค้นคว้าจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาลงรหัส ให้ระดับความสำคัญตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์
2. ในการวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package of the Social Sciences) โดยกำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท ซึ่งกำหนดค่าไว้ดังนี้ เบส (Best, 1984, p. 174 อ้างถึงใน วิจิตรา ศักดาเพชรศิริ, 2544, หน้า 34)

ระดับมากที่สุด	ให้นำหนัก	เป็น 5
ระดับมาก	ให้นำหนัก	เป็น 4
ระดับปานกลาง	ให้นำหนัก	เป็น 3
ระดับน้อย	ให้นำหนัก	เป็น 2
ระดับน้อยที่สุด	ให้นำหนัก	เป็น 1

การแปลความหมายของคะแนน ใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (วิจิตรา สักดาเพชรศิริ, 2544, หน้า 34)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษา วัฒนธรรมการทำงานของพนักงานไทยในบริษัท ญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )