

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง นั้นมีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำนวน 5 บริษัท ประกอบด้วย 1) บริษัท มิลล์คอน สตีล จำกัด จำนวน 230 คน 2) บริษัท บางกอกโพลีเอสเตอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 140 คน 3) บริษัท ไทย-เยอรมัน โปรดัคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน 4) บริษัท เฟลปส์ ดอตจ อินเตอร์เนชั่นแนล (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 130 คน 5) บริษัท คอทโก้-เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์ จำกัด จำนวน 250 คน รวมทั้งสิ้น 950 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2554 : 8)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษากับพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ได้คัดเลือกจากประชากรเป้าหมายโดยใช้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พ.ศ. 2554

พนักงานบริษัทในตำบล นิคมพัฒนา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
บจก.มิลล์คอน สตีล	230	66
บมจ.บางกอกโพลีเอสเตอร์	140	40
บมจ.ไทย-เยอรมัน โปรคักส์	200	59
บจก.เฟลปส์ คอคัซ อินเตอร์เนชันแนล (ไทยแลนด์)	130	37
บจก.คอตโก้-เอสวี อีสเทอร์น สตีล ไพพ์	250	72
รวม	950	274

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2554 : 42

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท และคำราที่เกี่ยข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ (สุวัชรีย์ เดชาธรรม. 2545 : 13)

1.2 สร้างแบบสอบถามตามแนวทางในการสร้างเครื่องมือและกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์และลักษณะของการวิจัย

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจทานและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (รายนามปรากฏอยู่ในภาคผนวก ก) ตรวจสอบเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรง เชิงพินิจ และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อที่ปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out)

กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เอสทีพี แอนด์ ไอ จำกัด (มหาชน) (STP&I Public Co., Ltd.) ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัทซ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535 : อ้างอิงจาก Cronbach.

1990 : 19) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ แบบสอบถาม ทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9346

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8913

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8536

ด้านวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8965

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. ลักษณะโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ถูกสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท จำนวน 12 ข้อ ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3	คะแนน	หมายถึง	เฉย ๆ
2	คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	คะแนน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนและผลวิเคราะห์เพื่อวัดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยกำหนดระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมาก คือ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.34-5.00$)

2.2 พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือ ได้คะแนนในช่วงค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานถึงค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.67-3.33$)

2.3 พนักงานบริษัทที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย คือ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 1.00-1.66$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพนักงาน บริษัทจำนวน 26 ข้อ ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วย
3	คะแนน	หมายถึง	เฉย ๆ

2	คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนและวิเคราะห์เพื่อหาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยกำหนดระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร ดังนี้

3.1 พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับมาก คือ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71-5.00$)

3.2 พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง คือ ได้คะแนนในช่วงค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานถึงค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.79-3.70$)

3.3 พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในระดับน้อย คือ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 1.00-2.78$)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ดังนี้

5	คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	คะแนน หมายถึง	เห็นด้วย
3	คะแนน หมายถึง	เฉย ๆ
2	คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	คะแนน หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนและผลวิเคราะห์เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงาน โดยกำหนดระดับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

4.1 พนักงานบริษัทมีทัศนะด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก คือ ได้คะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72-5.00$)

4.2 พนักงานบริษัทมีทัศนะด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง คือ ได้คะแนนในช่วงค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานถึงค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.46-3.71$)

4.3 พนักงานบริษัทมีทัศนะด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย คือ ได้คะแนนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยลบค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 1.00-3.45$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากตัวแทนบริษัทในตำบลนิคมพัฒนาแต่ละบริษัท ในการนัดหมายกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งทำการอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามจนเป็นที่เข้าใจ พร้อมกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตามกำหนดวันนัดหมายด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ t-test และ F-test
5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ F-test
6. ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของพนักงานด้านบรรยากาศองค์กร โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ F-test
7. สอบความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความกล้าตัดสินใจ โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มกับตัวแปรตาม ด้วย t-test (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3.3 วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' กรณีทดสอบด้วย F-test แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05