

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการสังเกตจากตัวอย่างโดยสอบถามถึงระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ และ ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การของพนักงาน และ ศึกษาถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล และ ทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานโดยใช้วัฒนธรรมองค์การที่กำหนดขึ้นเป็นกรอบแนวความคิดในการสร้างเครื่องมือ ซึ่งมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
2. สมมุติฐานในการศึกษา
3. ประชากร
4. กลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะหาลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และ ตัวแปรตาม จำนวน 3 คู่ ดังนี้

ตัวแปรคู่ที่ 1

ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุงาน
4. ระดับการศึกษา
5. เงินเดือน
6. การได้รับการฝึกอบรม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรคู่ที่ 2

ตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. โครงสร้างของหน่วยงาน
2. ความรับผิดชอบ
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรคู่ที่ 3

ตัวแปรต้น ได้แก่ บรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การให้รางวัล และ การลงโทษ
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4. พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา
5. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

สมมติฐานในการศึกษา

1. พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน
2. คะแนนทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
3. คะแนนทัศนคติต่อบรรยากาศองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานประจำและพนักงานจ้างเหมาในบริษัทสยามซานิทารีพีตติ้งส์ จำกัด กลุ่มธุรกิจเซรามิก เครือซิเมนต์ไทย จำนวน 400 คน

ขนาดตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ จะคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มากที่สุดสำหรับการประมาณสัดส่วนความรู้ของพนักงานในบริษัทสยามซานิทารีพีตติงส์ จำกัด โดยมีฐานสมมุติ ดังนี้

1. ประมาณครึ่งหนึ่ง (0.5) ของประชากรที่มีความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับดี
 2. กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการกะประมาณ (e) ที่ 5%
 3. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้ค่ามาตรฐานประมาณ 2
- ดังนั้นสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane จึงเป็นดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 (.05)

เมื่อแทนค่าลงในสูตรแล้ว จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 200 คน ตามการคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{400}{1 + 400 (.05)^2} \\ &= 200 \end{aligned}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบโดยการ แบนแบบสอบถามไปพร้อมกับสลิปเงินเดือนของพนักงานโดยสลิปเงินเดือนจะเรียงตามเลขประจำตัวของพนักงานจากน้อยไปหามาก โดยผู้ศึกษาจะแบบสอบถามหนึ่งคนแล้วเว้นหนึ่งคน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาเป็นผู้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความ ได้แก่ ประเภทพนักงาน เพศ อายุ แผนกงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยายทัศนคติการ จำนวน 75 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ได้แก่ ข้อที่ 1-10

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1-10

ไม่มีข้อคำถามเชิงลบ

2.2 ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ข้อที่ 11-20

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 และ 19

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 17 และ 20

2.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้อที่ 21-30

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 และ 30

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 24

2.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ข้อที่ 31-35

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 31-35

ไม่มีข้อคำถามเชิงลบ

2.5 ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ ได้แก่ ข้อที่ 36-45

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 36-45

ไม่มีข้อคำถามเชิงลบ

2.6 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ได้แก่ ข้อที่ 46-55

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 46-48 และ 50-55

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 49

2.7 ด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้อที่ 56-65

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 56, 57 และ 60-65

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 58 และ 59

2.8 ด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ข้อที่ 66-75

ข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 66, 68, 69, 70, 72, 73 และ 75

ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 67, 71 และ 74

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก	คะแนน	ข้อความเชิงลบ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เห็นด้วย	4	ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3	ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2	เห็นด้วย	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลผลคะแนน ผู้ศึกษาได้ประเมินบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สูง ปานกลาง ต่ำ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การด้านสิ่งแวดล้อม

คะแนน 1.00-2.33 หมายถึง การรับรู้ในระดับความชัดเจนต่ำ

คะแนน 2.34-3.66 หมายถึง การรับรู้ในระดับความชัดเจนปานกลาง

คะแนน 3.67-5.00 หมายถึง การรับรู้ในระดับความชัดเจนสูง

บรรยากาศด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อม

คะแนน 1.00-2.33 หมายถึง การรับรู้ในระดับความพอใจต่ำ

คะแนน 2.34-3.66 หมายถึง การรับรู้ในระดับความพอใจปานกลาง

คะแนน 3.67-5.00 หมายถึง การรับรู้ในระดับความพอใจสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อชี้ถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของบริษัท เป็นแบบทดสอบชนิด ถูก-ผิด โดยข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

แบบสอบถามพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การจำนวน 53 ข้อ เพื่อสอบถามพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การหรือไม่ โดยเป็นแบบทดสอบชนิด ใช่-ไม่ใช่ โดยข้อที่ตอบใช่ได้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบไม่ใช่ได้ 0 คะแนน

จากแบบทดสอบ ผู้ศึกษาได้แปลผลคะแนนระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ พนักงานมีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง ต่ำ และต่ำมาก โดยพิจารณาตามหลักอิงเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{53-0}{3} = 17.67 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งระดับพฤติกรรม ได้ดังนี้

คะแนน 0-17 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับต่ำมาก

คะแนน 18-35 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับต่ำ

คะแนน 36-53 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามบรรยายภาคองค์การ และ แบบทดสอบวัดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ที่สร้างขึ้นทั้งหมดไปหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบหาความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำ

หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความชัดเจนของแบบวัด ค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดทั้งหมดด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Alpha Coefficient)

แบบสอบถามวัดบรรยายภาคองค์การ ได้หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ซึ่งได้ข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามได้ จำนวน 75 ข้อ แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบวัดทั้งหมดด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .9521

การนำเสนอข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลจากการศึกษา โดยวิธีการดังนี้

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้การบรรยายข้อมูล โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามความเหมาะสมของตัวแปร เพื่ออธิบายคุณลักษณะ บรรยายภาคองค์การ และพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้ค่าสถิติ t-test, F-Test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation-Coefficient) ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ชุด โดยผ่านผู้จัดการบุคคลและธุรการของบริษัทเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บ และติดตามแบบสอบถามกลับคืนมาให้โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 194 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.18 จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ ผูกอบรวม

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น บรรยากาศองค์การ และ ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของบริษัท

3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะส่วนบุคคล 2 กลุ่มขึ้นไป และ การรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยการทดสอบค่า F-test

4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation-Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และทิศทางความสัมพันธ์ เช่น การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ และ ทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ และ ระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ