

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2554) ระบุว่าบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน มีทั้งหมด 41 บริษัท จากการสอบถามทางโทรศัพท์ของผู้วิจัยในแต่ละบริษัทปรากฏว่า จากจำนวนบริษัทญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ทั้ง 41 บริษัทนี้ บริษัทญี่ปุ่นที่มีผู้บริหารชาวญี่ปุ่นประจำอยู่มีอยู่ทั้งหมด 20 บริษัท และเมื่อรวมจำนวนผู้บริหารชาวญี่ปุ่นของแต่ละบริษัทแล้ว จะมีทั้งหมด 127 คนจำนวนผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแต่ละบริษัท ดังตารางข้างล่างนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในแต่ละบริษัท

บริษัท	จำนวนผู้บริหารชาวญี่ปุ่น
มูราตะ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)	30
เคียวเซร่า	10
นามิกิ พรินซ์ (ประเทศไทย)	10
โฮยา กลาสดีสค์ (ประเทศไทย)	10
ไทย เอ็น เจ อาร์	9
ลำพูนซิงเดนเกิน	9
ยามานาชิอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	8
ออฟเทรกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	8
ไทยซีโนะตะ	5

## ตาราง 3 (ต่อ)

บริษัท	จำนวนผู้บริหารชาวญี่ปุ่น
เคฮิน (ไทยแลนด์)	4
โตเกียวคอยล์ เอ็นจิเนียร์ (ประเทศไทย)	4
ทาคาโนะ (ประเทศไทย)	4
ฟูจิคุระ	3
ลานนาเฟรม	3
โอกิ ฟริชชั่น (ประเทศไทย)	2
ไทย เอช เค ดี	2
สยามไวร์เน็ตติ้ง	2
อีเล็กโทรเซรามิกส์ (ไทยแลนด์)	2
นิปปอน เอ็กซ์เพลส (ประเทศไทย) จำกัด	1
ไทยใจเอดซู เฮเลคตริก คอร์ปอเรชั่น	1
รวม	127

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2554

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ ทาโร (Yamane Taro, 1973, p.288) ได้กลุ่มตัวอย่าง 96 คน โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของทาโรยามานะ (Taro Yamane) ดังนี้

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน .05

เมื่อแทนค่าในสูตรแล้วจะได้ค่าดังต่อไปนี้

$$n = \frac{127}{1 + 127 (.05)^2}$$

$$n = \frac{127}{1.3175}$$

$$n = 96.39 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากสูตรจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 96 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงกลุ่มผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน จนครบ จำนวน 96 คน ตามกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้จัดการชาวญี่ปุ่นที่มีต่อผู้จัดการและพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่นของ Keeley, T.D. and Doi K. (2004) แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานที่ต่างประเทศ นอกจากประเทศไทย ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยในการทำงาน ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารกับพนักงานชาวไทยในการทำงาน ประสบการณ์ในการได้รับการอบรมเกี่ยวกับประเทศไทย

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ต่อการทำงานของพนักงานชาวไทย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความคิดเห็นว่าพนักงานชาวไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวในระดับ “มากที่สุด”

4 หมายถึง ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความคิดเห็นว่าพนักงานชาวไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวในระดับ “มาก”

3 หมายถึง ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความคิดเห็นว่าพนักงานชาวไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวในระดับ “ปานกลาง”

2 หมายถึง ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความคิดเห็นว่าพนักงานชาวไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวในระดับ “น้อย”

1 หมายถึง ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นมีความคิดเห็นว่าพนักงานชาวไทยมีพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวในระดับ “น้อยที่สุด”

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการใช้ภาษาญี่ปุ่นและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทย หมายถึง ความสามารถทางภาษาญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทยในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ได้แก่ ความสามารถในการพูด การฟัง การอ่าน และด้านการเขียน ความสามารถในการใช้ภาษาในระดับรูปยักย่องและถ่อมตัว ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติต่างๆ ของชาวญี่ปุ่น เช่น ธรรมเนียมการทักทายตอนเช้า ทำงานในบริษัทตอนเช้า การทักทายตอนออกจากบริษัทในตอนเลิกงาน การกล่าวคำขอบคุณ หรือกล่าวคำขอโทษ การแลกนามบัตร การให้และรับของ มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

2. ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องใช้ในสำนักงานของพนักงานชาวไทย หมายถึง ความสามารถของพนักงานชาวไทยในการใช้เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องพิมพ์ เครื่องโทรสาร รวมทั้งการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น โปรแกรมไมโครซอฟท์ออฟฟิศเวิร์ด โปรแกรมไมโครซอฟท์ออฟฟิศเอ็กเซล โปรแกรมไมโครซอฟท์ออฟฟิศพาวเวอร์พอยต์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาเบื้องต้นเมื่อคอมพิวเตอร์หรือเครื่องใช้สำนักงานนั้นๆ เกิดเหตุขัดข้อง มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ

3. ด้านพฤติกรรมโดยทั่วไปในที่ทำงานของพนักงานชาวไทย หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของพนักงานชาวไทยที่แสดงออกในช่วงเวลาที่ทำงาน ได้แก่ การรักษาเวลา ความรับผิดชอบต่องานของบริษัท การแต่งกาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยบนโต๊ะทำงาน การแจ้งให้ทราบทุกครั้งในกรณีที่ไม่อยู่ที่โต๊ะทำงานหรือในกรณีที่ลาป่วย การแสดงออกถึงความเต็มใจในการทำงานล่วงเวลา การแสดงออกในการทำงานในบริษัทอย่างเต็มที่จนถึงเวลาเลิกงาน การแสดงออกถึงความเต็มใจในการช่วยงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ตนเองรับผิดชอบ การยอมรับผิดเมื่อทำงานผิดพลาดและมีการแก้ไขให้ดีขึ้น มีข้อคำถาม จำนวน 11 ข้อ

4. ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยเมื่อได้รับมอบหมายงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยตั้งแต่เมื่อได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบจนถึงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบนั้นๆ เสร็จสิ้น ได้แก่

มีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน มีการซักถามทันทีที่ไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการรายงานความคืบหน้าของงานเสมอ เมื่อเกิดปัญหาเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายได้มีการแจ้งและขอคำปรึกษาทันที งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาและมีความถูกต้อง มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานชาวไทย หมายถึง การที่พนักงานชาวไทยมีการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับบริษัทโดยไม่ต้องมีการร้องขอ การมีส่วนร่วมและการแสดงออกความคิดเห็น ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงาน มีการแจ้งให้ทราบทันทีเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับบริษัท และมีการเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

6. ด้านความรู้สึกรักในองค์กรและการรักษาภาพลักษณ์ของบริษัทของพนักงานชาวไทย หมายถึง การแสดงออกของพนักงานชาวไทยที่แสดงออกถึงการมีจิตสำนึกในความรักนับถือชอบต่อภาพลักษณ์ของบริษัท มีการแสดงออกถึงความรักในบริษัทของตน และมีการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมมีมารยาททั้งในและนอกบริษัท มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

7. ด้านมนุษยสัมพันธ์และการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง การที่พนักงานชาวไทยมีการสร้างและรักษาบรรยากาศในที่ทำงานที่ดีเหมาะแก่การทำงานเสมอซึ่งมนุษยสัมพันธ์และสัมพันธภาพกับบุคคลในที่ทำงาน ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีการแสดงออกถึงความเคารพผู้อาวุโส การมีจิตสำนึกในการรักษาความกลมเกลียวในบริษัท ไม่แสดงออกถึงการนินทาว่าร้ายหรือกล่าวโทษแก่บุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วยกัน มีการรู้จักแสดงออกถึงความประนีประนอมเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พอใจกับเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมมีลักษณะเป็นปลายเปิด ให้แสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับเครื่องมือในการวิจัยได้แสดงไว้ในภาคผนวก

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ การบริหารแบบญี่ปุ่น ค่านิยมในการทำงานของญี่ปุ่น แนวทางปฏิบัติและมารยาทในการทำงานในบริษัทญี่ปุ่น โดยศึกษาจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ทำการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อการทำงานของพนักงานชาวไทยโดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของ

ผู้จัดการชาวญี่ปุ่นที่มีต่อผู้จัดการชาวญี่ปุ่นและพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นของ Keeley, T.D. and Doi K. (2004)

3. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

4. ภายหลังจากการแก้ไขแบบสอบถามแล้วจึงนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาญี่ปุ่นและด้านญี่ปุ่นศึกษา (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำแก้ไขแบบสอบถามในเรื่องการปรับแก้ภาษาเพิ่มเติมความสามารถในการใช้คำยกย่องและคำถ่อมตัวของพนักงานในด้านความสามารถในการใช้ภาษาญี่ปุ่นและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นในส่วนข้อคำถามเรื่องความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นให้ยกตัวอย่างเพิ่มเติมในเรื่องวิธีการแลกเปลี่ยนบัตร วิธีการให้และการรับของ ปรับแก้ในข้อคำถามอายุ ระยะเวลาการทำงาน ณ บริษัทที่ทำอยู่จนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานที่ต่างประเทศนอกจากประเทศไทย เปลี่ยนจากการเดิมข้อความเป็นแบบตรวจสอบรายการโดยแบ่งเป็นช่วงระยะเวลา เพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการแปลแบบสอบถามจากภาษาไทยเป็นภาษาญี่ปุ่นเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งเป็นผู้บริหารชาวญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน

6. ให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาญี่ปุ่นตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาของแบบสอบถาม (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก ก)

7. ทำการแก้ไขแบบสอบถามฉบับภาษาญี่ปุ่นให้สมบูรณ์ (ตัวอย่างแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก ข)

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 10 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.91

### ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแจ้งเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารชาวญี่ปุ่นแต่ละบริษัทที่ใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 96 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ในช่วงแรกทางบริษัทญี่ปุ่นไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ทุกบริษัทเนื่องจากบางบริษัทอยู่ในช่วงที่กำลังต้อง

ทำงานให้เสร็จสิ้นก่อนสิ้นปีนอกจากนี้บางบริษัทต้องการแบบสอบถามฉบับแปลภาษาไทย เพื่อดูข้อคำถามและประกอบการพิจารณาในการส่งต่อให้ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น และบางบริษัท ไม่สะดวกที่ให้ข้อมูล ดังนั้นแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามีเพียงประมาณ 70 เปอร์เซ็นต์ เพื่อเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงทำการขอความอนุเคราะห์ทาง บริษัทอีกครั้งโดยการแนบแบบสอบถามฉบับแปลภาษาไทย ขยายระยะเวลาแก่บริษัทในการตอบ แบบสอบถาม ขอความอนุเคราะห์โดยให้เหตุผลเห็นว่าการตอบข้อมูลในแบบสอบถามครั้งนี้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษา ท้ายที่สุดผู้วิจัยจึงสามารถเก็บรวบรวม แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามาครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ตั้งแต่ช่วงเดือนพฤศจิกายน 2556 ถึง เดือนมีนาคม 2557 ภายหลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จกลับคืนด้วยตนเองผู้วิจัย จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานชาวไทยในบริษัทญี่ปุ่น เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนมีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ณ บริษัทที่ทำอยู่จนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานที่ต่างประเทศ นอกจากประเทศไทย ความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยในการทำงาน ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารกับพนักงานชาวไทยในการทำงาน ประสบการณ์ในการได้รับการอบรมเกี่ยวกับประเทศไทย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ต่อการทำงานของพนักงานชาวไทย ในด้านความสามารถในการใช้ภาษาญี่ปุ่นและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมญี่ปุ่นของพนักงานชาวไทย ด้านความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องใช้ในสำนักงานของพนักงานชาวไทย ด้านพฤติกรรมโดยทั่วไปในที่ทำงานของพนักงานชาวไทย ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยเมื่อได้รับมอบหมายงาน ด้านการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานชาวไทย ด้านความรู้สึกรักในองค์กรและการรักษาภาพลักษณ์ของบริษัทของพนักงานชาวไทย ด้านมนุษยสัมพันธ์และการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลในที่ทำงาน โดยให้ความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมากเห็นด้วยปานกลาง

เห็นด้วยน้อยเห็นด้วยน้อยที่สุดได้กำหนดเป็นระดับคะแนน 5 4 3 2 1 ตามลำดับ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายความคิดเห็นของผู้จัดการชาวญี่ปุ่นที่มีต่อการทำงานของพนักงานชาวไทย โดยการหาค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลแต่ละข้อแล้วนำไปเทียบเกณฑ์ ดังนี้ (สุวิษา เต็มผล, 2547, หน้า 25)

4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม มีลักษณะเป็นปลายเปิดเพื่อให้เห็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ซึ่งผู้วิจัยทำการรวบรวมและสรุปเป็นประเด็นโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)