

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทที่มีประเภทบริษัทแตกต่างกันตามสัญชาติ อันได้แก่บริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทย และบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแตกต่างกัน อันได้แก่ การบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน อีกทั้งเพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารต่อระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่มีสัญชาติสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และมีจำนวนพนักงานในบริษัทระหว่าง 300 – 500 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มแบบอิสระ (Accidental Sampling) จากประชากรที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ศึกษา แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) พนักงานระดับหัวหน้าแผนก บริษัทละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน

(2) พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 180 คน

พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 225 คน โดยแบ่งตามประเภทของบริษัท ดังนี้

(1) พนักงานบริษัทสหรัฐอเมริกา จำนวน 3 บริษัท

(2) พนักงานบริษัทญี่ปุ่น จำนวน 3 บริษัท

(3) พนักงานบริษัทไทย จำนวน 3 บริษัท

รวมบริษัทที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 9 บริษัท

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

(1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ประเภทบริษัท และ รูปแบบการบริหาร

(2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสำหรับพนักงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานประกอบการ สัญชาติของเจ้าของกิจการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เป็นแบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของสุชาวดี พูลทรัพย์ (2536) ใช้เพื่อวัดระบบการจัดสวัสดิการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน โดยประเมินตามการรับรู้ของพนักงาน ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินจำนวน 22 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับระบบการจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินจำนวน 18 ข้อ โดยแบบวัดนี้มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับ คือ ไม่มี ไม่แน่ใจ และ มี โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลการรับรู้ของพนักงาน ดังนี้

ไม่มี = 1 หมายถึง บริษัทไม่มีสวัสดิการ

ไม่แน่ใจ = 2 หมายถึง บริษัทมีสวัสดิการเล็กน้อย

มี = 3 หมายถึง บริษัทมีสวัสดิการมาก

แบบวัดนี้เป็นการวัดระดับของสวัสดิการตามการรับรู้ของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กำหนดเป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับดังกล่าวข้างต้น ในกรณีที่พนักงานระบุว่าไม่แน่ใจ หมายถึง บริษัทมีสวัสดิการในเรื่องนั้น แต่ระดับของการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับเล็กน้อย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดรูปแบบการบริหาร ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของประพันธ์ ทรรศนียากร (2540) ซึ่งเป็นแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) แปลโดย Halpin and Andrew (1966) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่มุ่งคนและมุ่งงาน รูปแบบละ 15 ข้อ โดยข้อที่ 1-15 เป็นข้อคำถามเพื่อใช้วัดพฤติกรรมกรบริหารแบบมุ่งงาน และข้อที่ 16-30 เป็นข้อคำถามเพื่อใช้วัด

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมุ่งคน ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อประกอบด้วยข้อคำถามเชิงนิมิต (Positive) และเชิงนิเสธ (Negative) ใช้มาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ค่าคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยค่อนข้างเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับการแปลผลคะแนนในการวัดรูปแบบการบริหารใช้เกณฑ์ดังนี้

พฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีใจความเชิงนิมิต (Positive)

|   |         |                                              |
|---|---------|----------------------------------------------|
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร    |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร             |
| 2 | หมายถึง | ค่อนข้างเห็นด้วยกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร     |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร          |
| 0 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร |

พฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีใจความเชิงนิเสธ (Negative)

|   |         |                                              |
|---|---------|----------------------------------------------|
| 0 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร    |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร             |
| 2 | หมายถึง | ค่อนข้างเห็นด้วยกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร     |
| 3 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร          |
| 4 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร |

ประเมินรูปแบบการบริหาร ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทางด้านการมุ่งคนและมุ่งงานตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประเมินเป็นการบริหารแบบมุ่งงาน ในกรณีที่ค่าเฉลี่ยทางด้านการมุ่งงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยทางด้านการมุ่งคน
2. ประเมินเป็นการบริหารแบบมุ่งคน ในกรณีที่ค่าเฉลี่ยทางด้านการมุ่งคนสูงกว่าค่าเฉลี่ยทางด้านการมุ่งงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งต่าง เช่น เอกสาร ตำรา ฐานข้อมูลอินเทอร์เน็ต หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ปรับปรุงแบบวัดเรื่องการเปรียบเทียบระบบการจัดสวัสดิการและรูปแบบการบริหารจากการวิจัยต่างๆ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความตรงของเนื้อหา (Face validity)

3. นำแบบวัดรูปแบบการบริหารมาหาความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) โดยทดสอบกับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ระดับ 0.91

### วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทั้งด้านความถูกต้องและจำนวนข้อมูลที่ได้รับ

2. กำหนดรหัสของข้อมูล โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ เพื่อเตรียมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและไทยในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยและข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2) การทดสอบสมมุติฐานที่ 1 เรื่องการเปรียบเทียบระบบการจัดสวัสดิการตามปัจจัยในด้านประเภทบริษัทโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ANOVA

(3) การทดสอบสมมุติฐานที่ 2 เรื่องระบบการจัดสวัสดิการของบริษัทตามปัจจัยในด้านรูปแบบการบริหารของบริษัท โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ t - test

(4) การทดสอบสมมุติฐานที่ 3 การพยากรณ์ระบบการจัดสวัสดิการ โดยพิจารณาจากประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหาร โดยวิธีการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม