

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท คุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 79 คน (บริษัทคุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด. 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ในการวิจัยโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งประชากรในวิจัยเป็น 2 กลุ่ม คือ หัวหน้างาน และ พนักงานปฏิบัติการ แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท คุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด

| ประเภทพนักงาน | จำนวน |
|-------------------|-------|
| หัวหน้างาน | 11 |
| พนักงานปฏิบัติการ | 68 |
| รวม | 79 |

ที่มา : บริษัทคุราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด. 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและมีรายละเอียดในการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบในการพิจารณาศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยศึกษาจากนิยามและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous choices) แบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) และแบบปลายเปิด (Open-end) ซึ่งข้อความแต่ละข้อคำถามมีลักษณะข้อมูลประเภทต่างๆ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งกำหนดช่วงอายุจำนวนโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรวีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัทมีพนักงานอายุระหว่าง 16 ปี ถึง 45 ปี เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการ (บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด. 2551: ไม่ปรากฏเลขหน้า) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 3 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{45 - 16}{3} = 10$$

จากผลการคำนวณช่วงอายุข้างต้น พนักงานปฏิบัติการมีช่วงอายุแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

| ช่วงอายุ | | |
|------------|------------|---------------|
| 16 – 25 ปี | 26 – 36 ปี | มากกว่า 36 ปี |

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

1. ประถมศึกษา
2. มัธยมศึกษา/ปวช.
3. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
4. ปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งกำหนดช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = 10$$

จากการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัทที่มีพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 ถึง 12 ปี เนื่องจากเป็นค่าระยะเวลาปฏิบัติงานเริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการ (บริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด, 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{12 - 0}{4} = 3$$

จากผลการคำนวณช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานข้างต้น พนักงานบริษัทมีช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 4 ช่วง แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถาม

| ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน | | | |
|------------------------|----------|----------|--------------|
| น้อยกว่า 2 ปี | 2 - 5 ปี | 6 - 9 ปี | มากกว่า 9 ปี |

ข้อที่ 5 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้

1. พนักงานระดับหัวหน้างาน
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ซึ่งกำหนดช่วงรายได้ต่อเดือน คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรริรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด บริษัทมีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,200 บาท ถึง 12,000 บาท เนื่องจากเป็นค่ารายได้ต่อเดือน เริ่มต้นต่ำสุดและสูงสุดของพนักงานปฏิบัติการ (บริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด. 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) โดยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล คือ 4 ชั้น ดังนั้นความกว้างของอันตรภาคชั้นคือ

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{12,000 - 4,200}{4} = 1,950$$

จากผลการคำนวณช่วงรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัท มีช่วงรายได้ต่อเดือน 4 ช่วง แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ช่วงรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่ใช้ในแบบสอบถาม

| ช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน | | | |
|------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| 4,200 – 6,150 บาท | 6,151 – 8,100 บาท | 8,101 – 10,050 บาท | มากกว่า 10,050 บาท |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท สุราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย

1. บรรยากาศในการทำงาน มี 7 ข้อ (ข้อที่ 1-7)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มี 5 ข้อ (ข้อที่ 8-12)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มี 5 ข้อ (ข้อที่ 13-17)

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดีมาก

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดี

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดี

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ใช้อย่างมาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ อันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 5}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

- 4.21-5.00 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดีมาก
- 3.41-4.20 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานดี
- 2.61-3.40 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานปานกลาง
- 1.81-2.60 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ดี
- 1.00-1.80 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานไม่ใช้อย่างมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คูราโม่ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มี 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4)
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มี 3 ข้อ (ข้อที่ 5-7)
3. ด้านการพัฒนาพนักงาน มี 2 ข้อ (ข้อที่ 8-9)
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน มี 3 ข้อ (ข้อที่ 10-12)
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 8 ข้อ (ข้อที่ 13-20)
6. ด้านขวัญและกำลังใจ มี 3 ข้อ (ข้อที่ 21-23)

มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ดีมาก
- ระดับคะแนน 4 หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ดี
- ระดับคะแนน 3 หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี
- ระดับคะแนน 1 หมายถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่มาก

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ อันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

- 4.21-5.00 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ดีมาก
- 3.41-4.20 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ดี
- 2.61-3.40 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
- 1.81-2.60 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี
- 1.00-1.80 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่มาก

ส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านปริมาณงาน มี 4 ข้อ (ข้อที่ 1-4)
2. ด้านคุณภาพ มี 4 ข้อ (ข้อที่ 5-8)
3. ด้านผลผลิต มี 2 ข้อ (ข้อที่ 9-10)

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

| | | |
|--------------|---------|--------------------------------------|
| ระดับคะแนน 5 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานดีมาก |
| ระดับคะแนน 4 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการการทำงานดี |
| ระดับคะแนน 3 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง |
| ระดับคะแนน 2 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี |
| ระดับคะแนน 1 | หมายถึง | มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดีอย่างมาก |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2549 : 129)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 5}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

คะแนนเฉลี่ย ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

- 4.21-5.00 มีประสิทธิภาพในการทำงานดีมาก
- 3.41-4.20 มีประสิทธิภาพในการทำงานดี
- 2.61-3.40 มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง
- 1.81-2.60 มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี
- 1.00-1.80 มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้อย่างมาก

สรุปได้ว่า ระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval scale ให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางบวกที่สุด และตัวเลขที่แทนความหมายของความคิดเห็นในทางลบที่สุดจะเป็นเลข 1

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้อีกครั้ง โดยได้ค่า IOC = 1 โดยไม่มีการแก้ไขและได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบในข้อ 6 ต่อไป (ดูภาคผนวก ก)

6. นำแบบสอบถามในข้อ 5 ไปทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อนำกลับมาหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α - Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ หากผลการทดสอบค่า α ที่ได้มีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า แบบทดสอบฉบับนั้นมีความเชื่อมั่นสูง และผลการทดสอบแบบสอบถามของผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8094 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเท่ากับ .7928 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ .7943 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่ากับ .7417

7. นำแบบสอบถามจากข้อ 6 ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับประชากรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 ชุด โดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความครบถ้วนเป็นรายฉบับหลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์แต่ละฉบับจากนั้นจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานปฏิบัติการบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 79 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจาก บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้วนำมาแบบสอบถามตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
 2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน
- ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายลักษณะของประชากรในการศึกษาโดยใช้สถิติ ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ด้านระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านขวัญและกำลังใจ และส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท คูราโม (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 ด้านระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท คูราโมะ (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลังด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจ และส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท คูราโมะ (ไทยแลนด์) จำกัด ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3