

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี โดยศึกษาความคาดหวังของบุคลากรกับการรับรู้สภาพความเป็นจริง และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี ตามความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี จำนวน 745 คน ประกอบด้วย ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง

บุคลากร	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการสัญญาบัตร	108	14.50
ข้าราชการชั้นประทวน	105	14.09
ลูกจ้างประจำ	463	62.15
ลูกจ้างชั่วคราว	27	3.62
พนักงานราชการ	42	5.64
รวม	745	100

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2550

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากจำนวนบุคลากรใน
คูหาทหารเรือธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 745 คน ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ซึ่งผู้วิจัยได้
กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95%

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

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N = จำนวนประชากร e = ค่าความคลาดเคลื่อน
แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} N &= \frac{745}{1 + (745 \times 0.05^2)} \\ &= 260.26 \\ &\approx 260 \end{aligned}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มตามชั้น (Stratified Random
Sampling) ซึ่งการวิจัยนี้ได้กำหนดให้มีการสุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน แยกตามระดับ
ตำแหน่ง โดยเทียบสัดส่วนได้ดังตารางที่ 3.2

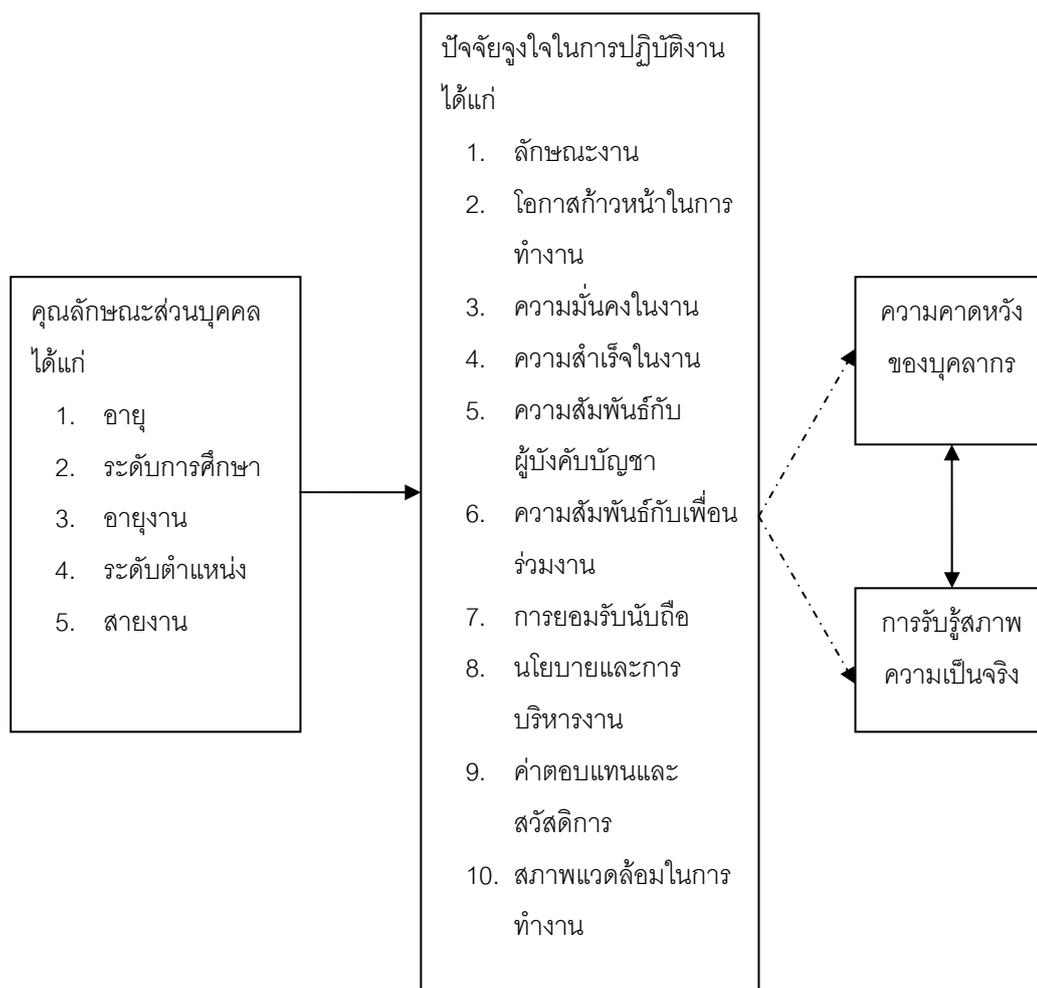
ตารางที่ 3.2

แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

บุคลากร	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการสัญญาบัตร	108	14.50	38
ข้าราชการชั้นประทวน	105	14.09	37
ลูกจ้างประจำ	463	62.15	161
ลูกจ้างชั่วคราว	27	3.62	9
พนักงานราชการ	42	5.64	15
รวม	745	100	260

กรอบแนวคิดในการศึกษา

แผนภาพที่ 3.1
แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย



จากแผนภาพที่ 3.1 อธิบายได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ สามารถแยกได้เป็น 2 มุมมอง และมีการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกัน ได้แก่ ปัจจัยตามความคาดหวังของบุคลากร และปัจจัยตามการรับรู้สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ หรือ ✕ หน้า หรือกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง ได้แก่

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน
- ระดับตำแหน่ง
- สายงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความคาดหวังและการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัย
จูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ข้อที่ 1-9 วัดด้านลักษณะงาน

ข้อที่ 10-17 วัดด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อที่ 18-23 วัดด้านความมั่นคงในงาน

ข้อที่ 24-30 วัดด้านความสำเร็จในงาน

ข้อที่ 31-37 วัดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่ 38-45 วัดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่ 46-53 วัดด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่ 54-61 วัดด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อที่ 62-69 วัดด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อที่ 70-77 วัดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีลักษณะค่าคะแนนดังนี้

ระดับความคาดหวังของบุคลากรและการรับรู้สภาพความเป็นจริง	ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การพิจารณาระดับความคาดหวังและการรับรู้สภาพความเป็นจริง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กานดา พูนลาภทวี (2530, น.29-30) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดระดับความคาดหวังของบุคลากรและการรับรู้สภาพความเป็นจริง ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20		
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40	}	กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 1.81 – 2.60		
คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.80		

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่า บุคลากรมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (X) ว่าอยู่ในระดับใด

แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. สร้างข้อคำถามส่วนที่ 2 จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีความคาดหวัง

2. หาความแม่นยำ (Validity) โดยผ่านการพิจารณาความแม่นยำเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ หากข้อคำถามใดไม่ชัดเจนได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3. หาอำนาจจำแนกและความเชื่อถือได้ (Discrimination and Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (Try-out) กับบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือพระจุลจอมเกล้า จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกหรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป และได้หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟา = 0.9805

วิธีดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการอุทสาหกรรมเรือธนบุรี ซึ่งได้รับการอนุญาตในวันที่ 12 มีนาคม 2550 จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 260 ชุด ไปตามหน่วยงานต่างๆ ภายในอุทสาหกรรมเรือธนบุรีตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานในการเร่งรัด ติดตาม และรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบส่งคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณ และวิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้

1. คำนวณหาค่าความถี่และร้อยละของแบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และสายงาน
2. คำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแบบสอบถามวัดความคาดหวังและการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยปัจจัยในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน
3. ทดสอบค่าที (t-dependent) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังของบุคลากรและการรับรู้สภาพความเป็นจริง
4. ทดสอบค่าที (t-independent) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามสายงาน
5. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่ง