

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรของ กรมสรรพากร คือ ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ และอื่นตาม พ.ร.บ.ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551 และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการในสังกัด กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ตามที่ได้กล่าวถึง

ส่วนราชการดังกล่าวนี้ มีข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่รวมทั้งสิ้น โดยประมาณ 19,850 คน และมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการในสังกัดดังกล่าวอยู่รวมทั้งสิ้น โดยประมาณ 200 คน รวมจำนวน ประชากรทั้งสิ้น 20,050 คน

1.2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

จำนวนตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ศึกษานี้ ได้มาจากสูตรในการคำนวณจำนวน ตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1976 :581) ในรูปแบบตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ ณ ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยประชากร 20,000 คน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จำนวน

392 คน แต่เนื่องจากได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยใช้วิธีเลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample random sampling) จำนวน 392 คน เมื่อเทียบกับตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane) ประชากร 20,050 คน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ที่จำนวน 392 คน ประกอบด้วย

บุคลากร/ปฏิบัติงานใน สังกัดหน่วยงานของกรมสรรพากร	จำนวน (แห่ง)	จำนวน (คน)
ภายในกรมฯ	1	20
สำนักงานสรรพากรภาค	12	80
สำนักงานสรรพากรพื้นที่	117	130
สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา	848	162
รวมทั้งสิ้น	978	392

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการในสังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Checklist) และแบบเติมคำ (full-in) มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมสรรพากร ลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการค้าเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการศึกษาก่อน การฝึกอบรม และการจัดการความรู้ ของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง จำนวน 56 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended form) จำนวน 1 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.1 ศึกษาจากตำราเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร บทความ หลักการทางวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะและนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รองศาสตราจารย์ไฉ จามรมาน คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำพระจันทร์ และนายสันต์ วัฒนศิริ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงถูกต้องด้านเนื้อหา (Content validity) ให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับประเด็นหลักของการศึกษาคำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการในสังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ จำนวน 35 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทดลองใช้มาตรวจสอบและทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) ของครอนบาค (cronbach, 1970:161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือรวมทั้งฉบับ 0.986

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำและแก้ไขปรับปรุง เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป (จัดทำในรูปแบบของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเขียนในระบบ E-mail ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม)

4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 จัดทำหนังสือเวียนและจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบของแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ไปยังบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการในสังกัดกรมสรรพากร โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อแจ้งการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามดังกล่าวจากระบบ E-mail ส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

4.2 ประสานงานเก็บข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้ว จากเจ้าหน้าที่ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานสรรพากรภาค 3 ดังกล่าวตามข้อ 4.1 โดยจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบ “Handy Dive” และระบบ E-mail ของผู้วิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น วิธีประมวลผลข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิธีประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยประมวลผล ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- 5.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนามที่เวียนแจ้งให้กลุ่มตัวอย่าง
- 5.1.2 ตรวจสอบแบบสอบถามทุกชุดเพื่อดูความถูกต้องและความสมบูรณ์
- 5.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด รวมทั้งให้รหัส (Code) คำตอบ
- 5.1.4 ใส่รหัสคำตอบจากข้อ 5.1.3 ลงในแผ่นรหัส (Coding Form) จนครบทุกชุด พร้อมกับทำคู่มือให้รหัส (Coding Book)
- 5.1.5 พิมพ์รหัสจากแผ่นรหัสทั้งหมดลงในแผ่นดิสก์ (Diskette) ของเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนั้นข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดจะอยู่ในแผ่นดิสก์ในรูปแบบของรหัส
- 5.1.6 จากนั้นจะทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำหรับคอมพิวเตอร์

5.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) การคำนวณค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

2) ค่าเฉลี่ย (mean) \bar{X} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) S.D. ใช้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพากร คลอบคลุมตามกรอบแนวคิด และการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร ตามความเหมาะสม

3) การวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ตามแบบสอบถามมี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยด้านการปฏิบัติ

1.00 - 1.50 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.51 - 2.50 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
2.51 - 3.50 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
3.51 - 4.50 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
4.51 - 5.00 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างคู่ทดสอบด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

