

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีนายจ้างที่ใช้บริการสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1” ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้วิธีการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำราหนังสือวารสาร รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) เป็นการศึกษารวบรวมจากภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากที่สุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าของสถานประกอบการหรือตัวแทนซึ่งมาใช้บริการของสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1

ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นนายจ้างที่ติดต่อเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนเฉลี่ยเดือนละ 660 ราย ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie and D.W. Morgan (สถิติพัฒนา ยอดเพชร, 2547) ดังนั้นจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาค้นครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ของนายจ้าง ประเภทกิจการ รายรับของกิจการ และจำนวนลูกจ้าง ซึ่งใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบ ปลายปิด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติตามกฎหมายของกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม และความมีมนุษยธรรม ลักษณะของแบบสอบถามจะให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ☐ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับแรงจูงใจ จำนวน 18 ข้อ โดยแบ่งระดับแรงจูงใจภายใน ดังนี้

แรงจูงใจต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มีข้อคำถาม 9 ข้อ

แรงจูงใจต่อความมีมนุษยธรรม มีข้อคำถาม 9 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่ง ปรับมาจากมาตรวัดแบบ Rating Scale คือ แรงจูงใจมากที่สุด แรงจูงใจมาก แรงจูงใจปานกลาง

แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>คำถาม</u>	<u>คะแนน</u>
แรงจูงใจมากที่สุด	5
แรงจูงใจมาก	4
แรงจูงใจปานกลาง	3
แรงจูงใจน้อย	2
แรงจูงใจน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของกลุ่ม ตัวอย่างที่ศึกษาที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมาย อัตราเงินสมทบ สิทธิ ประโยชน์ ลักษณะของแบบสอบถามจะให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ☐ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับ แรงจูงใจจำนวน 34 ข้อ โดยแบ่งระดับแรงจูงใจภายนอก ดังนี้

แรงจูงใจต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ มีข้อคำถาม 9 ข้อ

แรงจูงใจต่ออัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย มีข้อคำถาม 9 ข้อ

แรงจูงใจต่อสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มีข้อคำถาม 16 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งปรับมาจากมาตรวัดแบบ Rating Scale คือ แรงจูงใจมากที่สุด แรงจูงใจมาก แรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำถาม	คะแนน
แรงจูงใจมากที่สุด	5
แรงจูงใจมาก	4
แรงจูงใจปานกลาง	3
แรงจูงใจน้อย	2
แรงจูงใจน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อแรงจูงใจที่ปฏิบัติตามกฎหมายในการเข้าสู่ระบบประกันสังคม ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร และการให้รางวัลตอบแทน ลักษณะของแบบสอบถามจะให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย □ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นจำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความคิดเห็นต่อการประชาสัมพันธ์ มีข้อคำถาม 5 ข้อ
 ความคิดเห็นต่อการได้รับสิทธิลดหย่อนภาษีอากร มีข้อคำถาม 2 ข้อ
 ความคิดเห็นต่อการได้รับค่าตอบแทนจากการส่งเงินสมทบด้วยสื่อข้อมูล มีข้อคำถาม 2 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งปรับมาจากมาตรวัดแบบ Rating Scale คือ แรงจูงใจมากที่สุด แรงจูงใจมาก แรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำถาม	คะแนน
แรงจูงใจมากที่สุด	5
แรงจูงใจมาก	4
แรงจูงใจปานกลาง	3
แรงจูงใจน้อย	2
แรงจูงใจน้อยที่สุด	1

นอกจากนี้ มีคำถามปลายเปิด เป็นข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างที่เข้าสู่ระบบประกันสังคม จำนวน 1 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปหาหรืออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง เพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีความเที่ยงตรงมาใช้ในการสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

2. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการทดสอบไปวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือโดยใช้หลักสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ได้ค่า .9460

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนายจ้าง ในสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 แจกแบบสอบถามให้แก่ นายจ้าง หรือตัวแทนที่มาให้บริการ ณ สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 1 และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่นายจ้างกรอกข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 10 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบสมบูรณ์แล้วมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที หรือค่าเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ และทดสอบการมีนัยสำคัญ ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของนายจ้าง ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและภายนอกในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง ใช้การวิเคราะห์โดยการคำนวณจากค่าคะแนนต่ำสุดและคะแนนสูงสุด หาค่ามัธยฐานเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับแรงจูงใจ</u>	<u>คะแนนคำถามเชิงบวก</u>	<u>คะแนนคำถามเชิงลบ</u>
แรงจูงใจมากที่สุด	5	1
แรงจูงใจมาก	4	2
แรงจูงใจปานกลาง	3	3
แรงจูงใจน้อย	2	4
แรงจูงใจน้อยที่สุด	1	5

2.2 เกณฑ์การแบ่งระดับแรงจูงใจ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากการแบ่งกลุ่มคะแนนเฉลี่ยการแปลผล ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	แรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.61	หมายถึง	แรงจูงใจในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.62 – 3.41	หมายถึง	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.42 – 4.21	หมายถึง	แรงจูงใจในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.22 – 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในระดับมากที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นายจ้างที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเข้าสู่ระบบประกันสังคม ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่ามัธยฐานเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1 ข้อคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนนคำถามเชิงบวก</u>	<u>คะแนนคำถามเชิงลบ</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

3.2 เกณฑ์การแบ่งระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 ระดับโดยคำนวณจากการแบ่งกลุ่มคะแนนเฉลี่ยการแปลผล ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.61	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.62 – 3.41	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.42 – 4.21	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.22 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และข้อคิดเห็นของนายจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมาย วิเคราะห์โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test)

ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะสำนักงานกันสั้งคมเขตพื้นที่ 1 เท่านั้น มิได้เป็นตัวแทนของผู้ประกอบการทั้งหมด ทำให้มีข้อจำกัดเรื่องผลการศึกษาที่จะนำไปใช้อ้างอิง

การเสนอการศึกษา

ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษา โดยมุ่งสาระสำคัญจากแบบสอบถาม โดยใช้การพรรณนา ซึ่งอาศัยข้อมูลทางสถิติและการอภิปรายผล โดยแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตารางแสดงการกระจายของตัวแปรโดยอ่านค่าสถิติตัวเลขที่ปรากฏในตารางนั้น ๆ เพื่อประกอบการบรรยายผลที่ได้จากการศึกษา