

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การสร้าง และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีจำนวน 1,192 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1973, p. 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

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



- เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งในที่นี้กำหนดไว้เท่ากับ .05

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n &= \frac{1,192}{1 + 1,192(.05)^2} \\ &= 299.49\end{aligned}$$

การวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน (ค่าความคลาดเคลื่อนจะน้อยกว่าที่กำหนด $\pm 5\%$) การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างเป็นสัดส่วน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ตามตาราง 1

ตาราง 1

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการจ้างงาน

ตำแหน่งบุคลากร กรมสรรพสามิต	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	604	152
พนักงานราชการ	153	39
ลูกจ้างประจำ	100	25
ลูกจ้างชั่วคราว	335	84
รวม	1,192	300

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรของกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำนวน 1,192 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน แบ่งตามสถานภาพการจ้างงาน คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

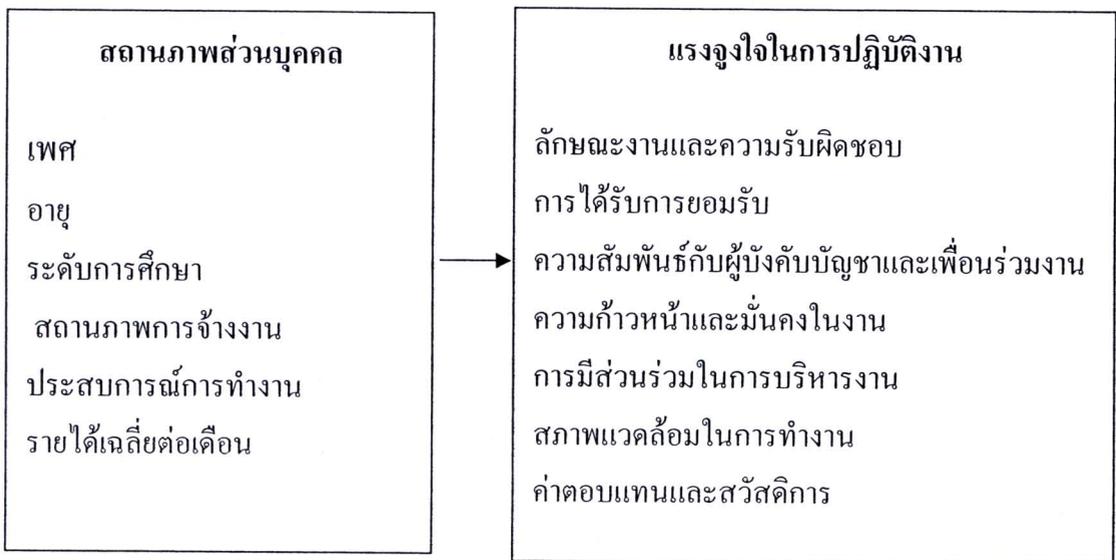
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคลของ บุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (4) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (5) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (7) ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง โดยศึกษาปัจจัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (5) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) โดยให้ทางเลือก 5 ระดับ คือ

คะแนน

ความหมาย

- | | |
|---|--|
| 5 | บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด |
| 4 | บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก |
| 3 | บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง |
| 2 | บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย |
| 1 | บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดคำนิยามของตัวแปรที่จะศึกษา จากนั้นพิจารณาข้อคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruency--IOC) จากนั้นปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. นำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อแบบ Item-Total Correlation โดยใช้เกณฑ์ .2 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538, หน้า 132-133) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 ชุด ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้จำนวน 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.33

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 112)

4.50-5.00 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังกับสถานภาพส่วนบุคคล กรณีตัวแปร 2 กลุ่มใช้สถิติ t test ตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé)

4. การศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง เป็นการสรุปความคิดเห็นจากแบบสอบถามคำถามปลายเปิดใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อความ และแจกแจงความถี่