



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยาลัยศึกษาจังหวัดสระบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ซึ่งในที่นี้จะทำการศึกษาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค-สระบุรี มีประชากรทั้งสิ้น 83 คน เป็นข้าราชการ 55 คน ลูกจ้างประจำ 28 คน และบุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี มีประชากรทั้งสิ้น 74 คน เป็นข้าราชการ 52 คน ลูกจ้างประจำ 22 คน รวมทั้งสิ้น 157 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำนวนโดยเปิดตาราง Kregcie and Morgan (อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกานันท์, 2546, หน้า 200-201) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ได้ทำการสุ่มตามสัดส่วน ดังนี้

ตาราง 1

สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทคนิคสระบุรี		
ข้าราชการ	55	38
ลูกจ้าง	28	20
รวม	83	58
อาชีวศึกษาสระบุรี		
ข้าราชการ	52	36
ลูกจ้าง	22	16
รวม	74	52
รวมทั้งสิ้น	157	110

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถาม 4 ส่วน โดยส่วนแรก จะเป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุการทำงาน การศึกษา และสถานภาพสมรส ของบุคคลในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี ส่วนที่สอง เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนที่สาม จะเป็นแบบสอบถามความรู้สึกรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และส่วนที่สี่ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานของการเป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่มีอยู่แล้วเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ให้ผู้ตอบแบบสอบถามบรรยายละเอียดต่าง ๆ ด้วยตนเอง

ตอนที่ 2 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา สระบุรี โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา แบบวัดนี้ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของ สுகนธรัตน์ เถาสวรรณ์ (2550) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 2

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี

ลักษณะการตอบ		ข้อคำถาม		
		เชิงบวก	เชิงลบ	
ใช่ที่สุด	ให้	5	1	คะแนน
ใช่	ให้	4	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	3	คะแนน
ไม่ใช่	ให้	2	4	คะแนน
ไม่ใช่ที่สุด	ให้	1	5	คะแนน

คะแนนสูงสุด คือ 100 คะแนน คะแนนต่ำสุด คือ 20 คะแนน ช่วงคะแนนต่ำสุดถึงสูงสุด คือ 20-100 คะแนน

ข้อคำถามในแบบวัด ประกอบด้วย มิติที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีข้อคำถามทางบวก 15 ข้อ และทางลบ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้อ 1 ถึง 15 จะเป็นคำถามในทางบวก และ 16 ถึง 20 จะเป็นคำถามในทางลบ

ตอนที่ 3 แบบวัดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา สระบุรี แบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงเรื่องของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจ และปัญญาให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหางานวิจัย โดยอ้างอิงเกณฑ์จากแบบสอบวัด

ของ สุภาณี สุขะนาคินทร์ (2549) และทำการปรับปรุงแบบวัดเรื่องความสุขด้านจิตวิญญาณของ สุกัญญา อินตะโคด (2550) มีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 แต่ละข้อมีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นจากข้อคำถามที่กำหนดให้ ซึ่งมีการแบ่งระดับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตาราง 3

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบวัดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี

ลักษณะการตอบ		ข้อคำถาม		
		เชิงบวก	เชิงลบ	
มากที่สุด	ให้	5	1	คะแนน
มาก	ให้	4	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	5	คะแนน

คะแนนสูงสุด คือ 180 คะแนน คะแนนต่ำสุด คือ 36 คะแนน ช่วงคะแนนต่ำสุดถึงสูงสุด คือ 36-180 คะแนน

ข้อคำถามในแบบวัด ประกอบด้วย มิติที่ใช้ในการประเมินความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งมีข้อคำถามทางบวก 28 ข้อ และทางลบ 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1-12 แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 4, 5, 6, 10, 11 และ 12 และเป็นข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 7, 8 และ 9
2. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตปัญญา มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 13-24 แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 และ 24

3. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 25-36 แบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 25, 26, 27, 29, 32, 34, 35 และ 36 และเป็นข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 28, 30, 31 และ 33

ตอนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี แบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงโดยอ้างอิงเกณฑ์จากแบบสอบวัดของ ธิดารัตน์ นามมะเริง (2551) ร่วมกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 84-85) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบ 5 ตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นจากข้อคำถามที่กำหนดให้ ซึ่งมีการแบ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตาราง 4

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี

ลักษณะการตอบ		ข้อคำถาม		
		เชิงบวก	เชิงลบ	
มากที่สุด	ให้	5	1	คะแนน
มาก	ให้	4	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	5	คะแนน

คะแนนสูงสุด คือ 140 คะแนน คะแนนต่ำสุด คือ 28 คะแนน ช่วงคะแนนต่ำสุดถึงสูงสุด คือ 28-140 คะแนน

ข้อคำถามในแบบวัดประกอบด้วยมิติที่ใช้ในการประเมินแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีข้อคำถามทางบวก 23 ข้อ และทางลบ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 28 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจภายใน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1-10 แบ่งเป็น ข้อคำถามเชิงบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 4, 5, 7 และ 9 และเป็นข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2, 6, 8 และ 10

2. ปัจจัยจูงใจภายนอก มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 11-18 แบ่งเป็น ข้อคำถามเชิงบวก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 11, 12, 13, 14, 15, 18 และ 17 และเป็นข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 16

การกำหนดคะแนนเกณฑ์

การกำหนดคะแนนเกณฑ์ของแบบวัดทั้ง 3 ในการวิจัยนี้ใช้หลักในการแบ่งของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 9) ดังนี้

ค่าระดับคะแนนเกณฑ์ มีดังนี้

- 1.00-2.33 หมายถึง มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำ
- 2.34-3.66 หมายถึง มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.67-5.00 หมายถึง มีคะแนนอยู่ในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติการทำงานวิจัย และแจกแบบสอบถามโดยใช้เวลาในการดำเนินงาน 4 สัปดาห์
2. นำแบบวัดที่รวบรวมได้จากการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ของคำตอบ
2. ดำเนินการตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยยอมรับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบวัตถุประสงค์ที่ 1
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุงาน การศึกษา และสถานภาพสมรส โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ถึง 3 และ 4
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5