

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยจุดสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี โดยศึกษาความคาดหวังของบุคลากรกับการรับรู้สภาพความเป็นจริง และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจุดสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี 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 อุทหากรเรือธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 745 คน ตามสูตรของยามาเน่ (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

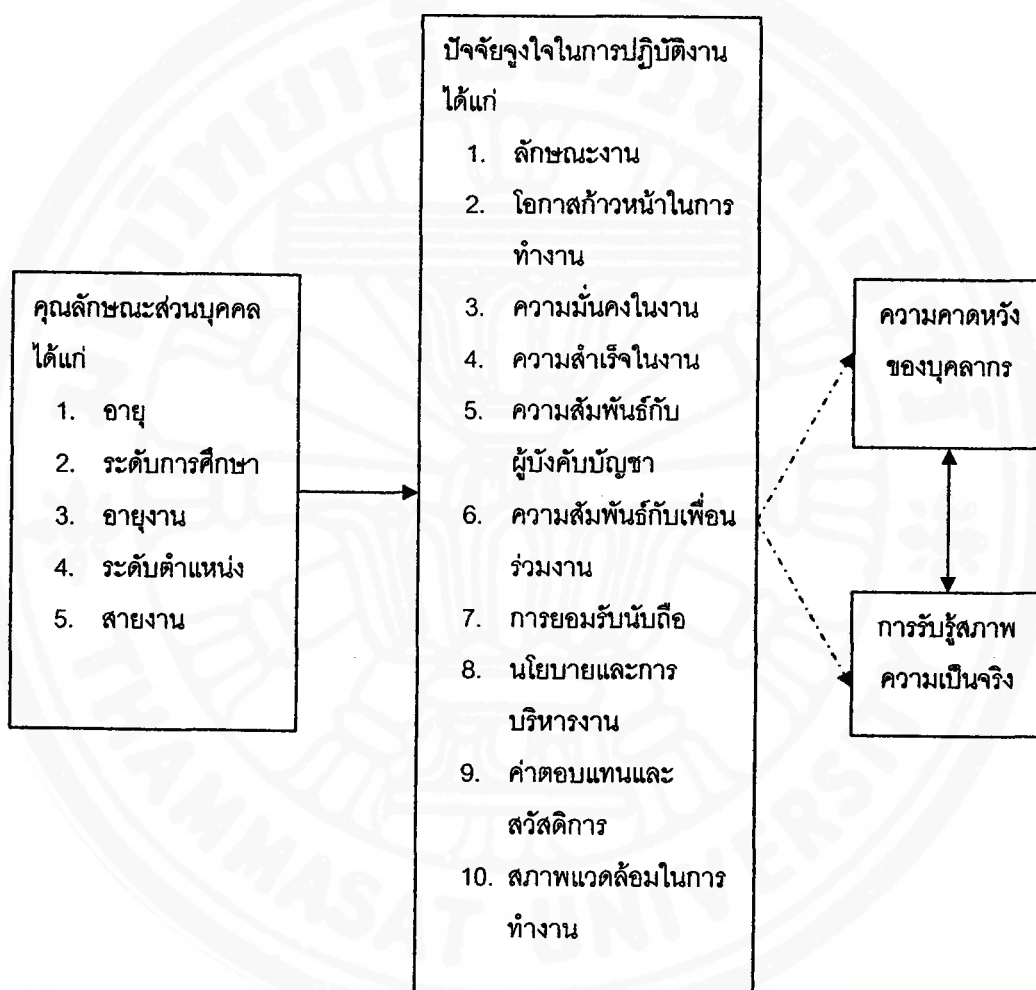
ตารางที่ 3.2

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 เป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (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 บุคลากรมีความคาดหวังต่อปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (X) ว่าอยู่ในระดับใด

### แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. สร้างข้อคำถามส่วนที่ 2 จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีความคาดหวัง
2. หาความแม่นยำตรง (Validity) โดยผ่านการพิจารณาความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (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 โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น แอลฟา = 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. คำนวณหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแบบสอบถามวัดความคาดหวังและการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน
3. ทดสอบค่าที (t-dependent) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังของบุคลากรและการรับรู้สภาพความเป็นจริง
4. ทดสอบค่าที (t-independent) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามสายงาน
5. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่ง

ชำนาญการหอสมุด