

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 204 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 123 นาย จำนวนทั้งสิ้น 327 นาย

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 นาย ซึ่งได้จากการกำหนดตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (Yamane 1967, p.35) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

$$e = \text{ความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง}$$

ดังนั้น ต้องการระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จึงยอมให้มีความคาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{327}{1+327(0.05)^2}$$

$$= 180$$

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 180 นาย

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Radom Sampling) ให้ได้จำนวน 180 นาย โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 หน้า 90)

ตารางที่ 3.1 จำนวนนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ของนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนของกรมกำลังพลทหารบก ในแต่ละกอง

กรมกำลังพลทหารบก	กำลังพล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักแผนเตรียมพล		
กองวิเคราะห์และประเมินค่า	42	24
กองการเตรียมพล	37	19
กองโครงการและงบประมาณ	40	21
สำนักพัฒนาและบริหารกำลังพล		
กองสารสนเทศ	33	19
กองจัดการ	41	22
กองการศึกษา	31	17
สำนักปกครองและบริการกำลังพล		
กองการปกครอง	38	21
กองบริการกำลังพล	33	19
กองสิทธิกำลังพล	32	8
รวม	327	180

3.1 จากประชากรข้าราชการทหาร สังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำนวน 327 นาย ต้องการกลุ่มตัวอย่าง 180 นาย นำมาเปรียบเทียบสัดส่วน เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก โดยใช้สัดส่วนตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{ประชากรทั้งหมดในกลุ่ม}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

3.2 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบกแล้ว จะใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก โดยผู้ศึกษาได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาคำถามให้เหมาะสมกับองค์กรและข้าราชการ โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา
3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาคำถามเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้
4. กำหนดประเด็นขอบเขตของคำถามและจัดหมวดหมู่ของคำถาม
5. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มประชากร

เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ผู้ศึกษาต้องการจะศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ จำนวนปีที่รับราชการ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะของการปฏิบัติงาน
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ประกอบด้วย

- 3.1 เงินเดือน
- 3.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 3.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.5 สถานภาพของอาชีพ
- 3.6 นโยบายและการบริหาร
- 3.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.8 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 3.9 ความมั่นคงในการทำงาน

ซึ่งในตอนที่ 2 - 3 ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดแบบ (Likert Scale) เป็นข้อคำถามที่ให้ประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 5 ระดับ ประกอบด้วยระดับแรงจูงใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์ การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก		ข้อความเชิงลบ	
ระดับความคิดเห็น	คะแนน	คะแนน	
มากที่สุด	5	1	
มาก	4	2	
ปานกลาง	3	3	
น้อย	2	4	
น้อยที่สุด	1	5	

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำมาก โดยวิธีการคำนวณหา ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก ตามระดับคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับต่ำมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเป็นการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่แจกไปยังข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก โดยผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถาม และติดตามขอคืนด้วยตนเอง

2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (ส่วนที่ 1) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 2) โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารบก ของค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test ถ้ากลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าสถิติ F-test