

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหารแบบเจาะจง ได้แก่ แผนกโรงงานการซ่อมและสนับสนุน รวมเป็นจำนวนประชากรทั้งสิ้น 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการประยุกต์เนื้อหาทฤษฎีและจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร มาปรับใช้ในแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน ส่วนที่สังกัด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงงานวัดตระเบิดทหาร โดยครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ รวม 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. ลักษณะงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การได้รับการยอมรับนับถือ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. เงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน 4 ข้อ |

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 22 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales)

โดยมีการกำหนดคะแนนตามสเกล ตามระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย 5 ระดับ คือ 5, 4, 3, 2, 1 ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545, หน้า 141)

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และกองที่สังกัด

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเปิดทหาร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์

2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปสอบถามบุคคลที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับ เรื่องเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดตุระเปิดทหาร ผู้ศึกษาทำการตรวจให้คะแนนและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ แล้วนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ ในตารางประกอบความเรียงและมีเกณฑ์ในการแปลผลระดับแรงจูงใจได้ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2524)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร ที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราเงินเดือน และกองที่สังกัด โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณลักษณะของตัวแปร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ใช้การทดสอบด้วยสถิติ t-test (Independent Sample) และเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยค่าสถิติ f-test ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงงานวัดถูระเบิดทหาร