

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้จะใช้วิธีการทำการเก็บข้อมูลการศึกษาวิจัยนี้จะใช้วิธีการทำการเก็บข้อมูลผ่านทาง การทำการสำรวจ (Survey Research) โดยผ่านการเก็บข้อมูลผ่านทางแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) การทำวิจัยในครั้งนี้ศึกษาได้นำแนวคิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน (Work Passion) ของ Zigarmi et al. (2009) มากำหนดเป็นตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) คือ อำนาจในการตัดสินใจ ทำงานที่มีคุณค่า การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ความสมดุลของภาระงาน และความหลากหลายของงาน ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors) คือ ความร่วมมือในการทำงาน ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ และความยุติธรรมในด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors) คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้นำ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale ตามแบบของ Likert's Scale

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

3.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) อายุงาน

- 6) ตำแหน่งงาน
- 7) รายได้ต่อเดือน
- 8) จังหวัด
- 9) ลักษณะการปฏิบัติงาน

3.2.1.2 ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ประกอบด้วย

- 1) อำนาจในการตัดสินใจ
- 2) ทำงานที่มีคุณค่า
- 3) การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน
- 4) ความสมดุลของภาระงาน
- 5) ความหลากหลายของงานปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors)

3.2.1.3 ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors) ประกอบด้วย

- 1) ความร่วมมือในการทำงาน
- 2) ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน
- 3) โอกาสความก้าวหน้าในงาน
- 4) ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ
- 5) ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน

3.2.1.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors)

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.2.2.1 ความสุขในการทำงาน

3.2.2.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ทำการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 1,713 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Krejcie and Morgan (1970) จำนวน 314 คน โดยมีสูตรการคิดคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)} = \frac{3.841 \times 1,713 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (1,713 - 1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 313.898 \approx 314$$

โดยความหมายของแต่ละตัวแปรแต่ละตัวในสูตร Krejcie and Morgan คือ

n: คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

N: คือ ขนาดของประชากร

e: คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 : คือ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2=3.841$)

p: คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1.1 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์ตัวแปรตามกรอบแนวคิดงานวิจัย

3.4.1.2 กำหนดนิยามศัพท์ วัตถุประสงค์ และขอบเขตของแต่ละแปร

3.4.1.3 สร้างข้อคำถามที่สะท้อนการวัดได้ของตัวแปรแต่ละตัว

3.4.1.4 จัดทำแบบสอบถามฉบับจริง

3.4.1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรง (IOC หรือ Index of Item-Objective Congruence) จากนั้น ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบทางด้านแรงจูงใจ ผู้เชี่ยวชาญทางสถิติ และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้องไม่สอดคล้อง

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยแทนค่าสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้อง

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ ไม่สอดคล้อง

หลังจากนั้นเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งจะต้องได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 จะยอมรับได้ ผลวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66–1.00

3.4.1.6 นำเสนอถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่าหรือเทียบเท่ากับ 0.7 ซึ่งผลการวิเคราะห์จากข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ถือว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในเกณฑ์สูง (รายละเอียดเอกสารแนบตามภาคผนวก ข) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
ปัจจัยด้านงาน	
1. อำนาจในการตัดสินใจ	0.818
2. ทำงานที่มีคุณค่า	0.830
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน	0.938
4. ความสมดุลของภาระงาน	0.726
5. ความหลากหลายของงาน	0.784
ปัจจัยด้านองค์การ	
6. ความร่วมมือในการทำงาน	0.906
7. ความคาดหวังในผลปฏิบัติงาน	0.882
8. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.841
9. ความยุติธรรมเชิงกระบวนการ	0.942
10. ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	0.868
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์	
11. การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.780
12. การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	0.933
แรงจูงใจในการทำงาน	
13. ความสุขในการทำงาน	0.853
14. ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	0.830
ภาพรวมทั้งฉบับ	0.952

3.4.1.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดชนิดเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จังหวัด และลักษณะการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5

ระดับความคิดเห็นมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3

ระดับความคิดเห็นน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1

สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผลข้อมูลที่ได้รับมาจากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้หลักการของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

ดังนั้น เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ในระดับต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่าง ๆ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51–5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51–4.50	เห็นด้วยมาก
2.51–3.50	เห็นด้วยปานกลาง
1.51–2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00–1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด

และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์คะแนนที่พิจารณาระดับความคิดเห็น แสดงตามตารางที่ 3.1 เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation: r)

ส่วนปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Factors) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors) สถิติในการวิเคราะห์คือวิเคราะห์โดยหาค่า

สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation: r) ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Salkind (พิชญาดา พื้นผา, 2560; อ้างอิงจาก Salkind, 2000: 208) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ค่าความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80-1.00	สูงมาก (Very Strong) ถ้าเท่ากับ 1 มีความสัมพันธ์กันสมบูรณ์
0.60-0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.40-0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.20-0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.00-0.20	ต่ำมาก (Very Weak) ถ้าเท่ากับ 0 คือ ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิดที่ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อมูล 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 314 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามผ่าน Open Source ชื่อ Google Forms

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการค้นคว้าข้อมูลที่อยู่ในลักษณะของเอกสารต่าง ๆ ที่มีบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้เก็บรวบรวมไว้แล้ว เช่น ข้อมูลสถิติ รายงานการวิเคราะห์ผลงานวิจัย หรือตำราทางวิชาการต่าง ๆ เป็นต้น

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

3.6.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

3.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี

3.6.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย โดยเมื่อผู้วิจัยได้รวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามมาลงรหัส และถ่ายถอดรหัสแบบสอบถามลงในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) เพื่อให้สามารถนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหลังจากนั้นจึงนำผลของงานวิจัยที่ได้มาอภิปรายผล

3.6.4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 9 อุบลราชธานี ได้แสดงความคิดเห็น โดยการสังเคราะห์ข้อความแจกแจงความถี่ และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง