

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน กุ้งขาว ฟาร์มซีฟาร์ม 1 ฟาร์มซีฟาร์ม 2 และ ฟาร์มเกาะแก้ว จังหวัดระยอง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน กุ้งขาว โดยในการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาจากประชากรวิจัยครบตามจำนวนทั้งหมด ที่มี 150 คน (บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน), 2556)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยของวัชร นุญพลอด, ฐนิตา ปัตตานี เป็นต้น และปรับปรุงให้เข้ากับประชากรที่ทำการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย และกำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

2. จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 อาจารย์ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส ผู้อำนวยการศูนย์ธนบุรี

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์จันทบุรี

3.3 คุณปราโมทย์ สุวรรณภักดี ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ บมจ. เจริญโภคภัณฑ์อาหาร

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะงาน รายได้ สถานที่ปฏิบัติงานเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำตอบเกี่ยวกับผู้ตอบ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา รายได้ ความมั่นคงในงาน และโอกาสเจริญเติบโต

3. ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้ข้อความมา และให้ผู้ตอบประเมินตามระดับความตรงกันของข้อความที่ถามกับความจริงเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เป็นแบบมาตรา (Rating Scale)

4 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด รวมทั้งสิ้น 50 คำถาม มีข้อคำถามในเชิงบวกทั้งสิ้น 44 ข้อ มีการให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ 4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

มีข้อคำถามในเชิงลบ มี 6 ข้อดังนี้

ข้อคำถาม ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	คำถาม ข้อ 15
ข้อคำถาม ความรับผิดชอบ	คำถาม ข้อ 20

ข้อคำถาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	คำถาม ข้อ 35
ข้อคำถาม รายได้	คำถาม ข้อ 43 และ 45
ข้อคำถาม ความมั่นคงในงาน	คำถาม ข้อ 48
มีการให้คะแนนดังนี้	

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ 4 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อประสานงานผู้จัดการฟาร์มแต่ละฟาร์มเพื่อขอข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปสอบถามพนักงานในแต่ละฟาร์ม
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 150 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 150 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดทำเป็นหมวดหมู่ และเพื่อทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ในครั้งนี้ จะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2. การแปลผลค่าเฉลี่ย

ความกว้างของการวัดระดับคะแนนในแต่ละระดับ

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่แบ่ง}}$$

$$= \frac{4-1}{4}$$

$$= 0.75$$

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ไว้ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ย

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University