

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากร (Population) คือ กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดหรือหน่วยทุกหน่วยที่ต้องการศึกษาในงานวิจัยนี้ หน่วยที่ต้องการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัดจันทบุรีทั้งหมด ตามบัญชีวันทำการและวันหยุดราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน

ตารางที่ 2 ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีจากบัญชีวันทำการและวันหยุดราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554

เพศ	ประเภท		รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้าง	
ชาย	5	3	8
หญิง	39	5	44
รวม	44	8	52

(ที่มา: ส่วนช่วยอำนวยการ ศาลจังหวัดจันทบุรี ณ 31 ตุลาคม 2554)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตรวัดและให้ระดับคะแนน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ผู้ศึกษาได้สร้างแนววัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี โดยใช้แนวทางงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีต และแนวคิดทฤษฎี ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ครอบคลุมองค์ประกอบของแรงจูงใจใน 9 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน/ ค่าตอบแทนพิเศษ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้ข้อความมาและให้ผู้ตอบประเมินตามระดับความตรงกันของข้อความที่ถามกับความจริงเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรา (Rating Scale) 4 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด ให้ 4 คะแนน

มาก ให้ 3 คะแนน

น้อย ให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแล้วตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ รวมทั้งการตรวจสอบภาษาที่ใช้ว่าเหมาะสมหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

2.1 นายเปี่ยมศักดิ์ มาฆทาน ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดจันทบุรี

2.2 นางรัชณี วงศิริไพศาล เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษศาลจังหวัดจันทบุรี

2.3 นางอรุณลักษณ์ พรหมทัตตานนท์ เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดจันทบุรี

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับข้าราชการและลูกจ้างศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดจันทบุรี แล้วหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม Cronbach's Alpha ได้ผลเท่ากับ 0.8893 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตจากแผนกบุคคลของศาลจังหวัดจันทบุรี ในการขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัดจันทบุรีและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความอนุเคราะห์จากแผนกบุคคลในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมคืน ซึ่งแนบหนังสือขออนุญาตจากทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาดำเนินการตรวจสอบแล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน ตามกรอบแนวคิด โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติและตอบวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพสมรส โดยอธิบายลักษณะทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. ข้อมูลในการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย Compare Mean

เกณฑ์การแปลผล

แปลผลในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานได้แปรระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75\end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแปรความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
3.26 - 4.00	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด
2.51 - 3.25	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยมาก
1.76 - 2.50	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.75	หมายถึง มีระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด