

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเขต พญาไท โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ระยะเวลาในการทำการศึกษา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเขตพญาไท จำนวน 550 คน (เดือนธันวาคม สำนักงานเขตพญาไท, 2561) ผู้ศึกษาคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, Taro. 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- จากสูตร
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 - N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 - e² = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ไม่เกิน 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{550}{1 + 550(0.05)^2}$$

$$= 231.58$$

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นจำนวนเต็มเท่ากับ 232 คน ใช้วิธีกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 2 จำนวนเจ้าหน้าที่ และกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานเขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ข้าราชการ	125	53
2	ลูกจ้าง	425	179
	รวม	550	232

ที่มา : สำนักงานเขตพญาไท . ธันวาคม 2561

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method) ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ลงในกล่อง แล้วหยิบขึ้นมาทีละใบได้ใบใดแล้วให้ทำการบันทึกชื่อไว้ แล้วนำสลากกลับลงไปลงในกล่อง เพื่อให้ทุกชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้ใบเดิมขึ้นมาอีกครั้งก็ใส่กลับเข้าไปใหม่ทำเช่นนี้จนได้จำนวนกลุ่ม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาจัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพญาไท โดยผู้ศึกษาได้แบ่งระดับแรงจูงใจเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพญาไท เป็นคำถามชนิดปลายเปิด (Open – ended Questionnaire)

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย
2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบ แล้วนำมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด
3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานศึกษาตรวจสอบความเหมาะสม และนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและความเที่ยงตรง เรื่องเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้อง รูปแบบ แบบสอบถาม (Format) และใช้ภาษา (Wording) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตสาทร จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.884

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุมถึงผู้อำนวยการเขตสำนักงานพญาไท กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและสามารถเก็บรวบรวมได้ครบทุกฉบับ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องปรากฏว่า สมบูรณ์ถูกต้องทุกฉบับ

3.4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 52)

ระดับแรงงใจมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงงใจมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับแรงงใจปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงงใจน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงงใจน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว กำหนดเกณฑ์การให้ความหมาย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 53)

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับแรงงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับแรงงใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับแรงงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับแรงงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับแรงงใจน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราต (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 34)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปสถิตินี้ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)
3. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงงใจใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. สถิติทดสอบสมมติฐานใช้ t -test และ F - test โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ระดับ 0.05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้ศึกษาได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอโดยการพรรณนาความ