

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบของการวิจัย
2. ประชากรและหน่วยวิเคราะห์
3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### แบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey research)

#### ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง จำนวน 129 คน (ข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง 2551)

หน่วยวิเคราะห์ คือ หน่วยบุคคล ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน

### การสุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่ม

การสุ่มตัวอย่างมาทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับสลากจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจิตใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในการวัดระดับแรงจูงใจ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- |   |             |                    |
|---|-------------|--------------------|
| 5 | หมายความว่า | แรงจูงใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายความว่า | แรงจูงใจมาก        |
| 3 | หมายความว่า | แรงจูงใจปานกลาง    |
| 2 | หมายความว่า | แรงจูงใจน้อย       |
| 1 | หมายความว่า | แรงจูงใจน้อยที่สุด |

เกณฑ์การประเมินค่าวัเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง แบ่งเป็น 5 ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (Best, 1997 : 147, อ้างถึงใน วันชัย คำเจริญ, 2545 : 77) ใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน	4.50 – 5.00	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจมากที่สุด
ระดับคะแนน	3.50 – 4.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจมาก
ระดับคะแนน	2.50 – 3.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจปานกลาง
ระดับคะแนน	1.50 – 2.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจน้อย
ระดับคะแนน	1.00 – 1.49	คะแนน	หมายถึง	แรงจูงใจน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือวิธีการวิจัย เรื่องที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ค่าตอบแทน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. ความมั่นคงในการทำงาน
6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ค่า IOC เท่ากับ

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษาเพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (จำนวน 3 ท่าน)

1. ดร. สุวิญชาญ โคววัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ดร. ยงยุทธ ชัยรัตนาวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ดร. กวี บุญเลิศวิชัย ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 6 วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Item-objective congruence index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีเกณฑ์ตัดสินว่าถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าใกล้เคียง 1.00 (ประมาณ 0.80 ขึ้นไป) จะไม่แก้ไขคำถาม แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่าก็จะทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งผลการหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวมได้เท่ากับ 0.911 ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตจาก โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน
4. สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจนครบ 45 ชุด
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
6. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ วิเคราะห์ความถี่โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง โดยใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential) ได้แก่ค่าสถิติ t-test และ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) แล้วทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)