

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนและกำหนดขอบเขตของงานวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 55 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ

$$n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา (55 คน)}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง}$$

(ในการศึกษานี้ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มไม่เกินร้อยละ 5 (0.05))

แทนค่า

$$n = \frac{55}{1+55(0.05)^2}$$

$$n = \frac{55}{1.1375}$$

$$n = 48.351$$

$$n = 49$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้อ่านคำถาม และกรอกคำตอบตัวเอง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็นโดยมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะปลายเปิด

ประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีแรงจูงใจมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

2.2.2 ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3 กำหนดแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยให้นิยามศัพท์ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2.2.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.2.5 เสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยอธิบายคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจำนวน 49 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่ง วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าแจกแจงข้อมูล (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์หาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำค่าที่ได้มาแปรผลโดยกำหนดช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นเพื่อแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

- 1.1 หัวหน้าฝ่ายบริการคนพิการ 1 คน
- 1.2 หัวหน้าฝ่ายนโยบายและวิชาการ 1 คน
- 1.3 หัวหน้าฝ่ายการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 1 คน
- 1.4 หัวหน้าฝ่ายบริหารจัดการทั่วไป 1 คน
- 1.5 หัวหน้าฝ่ายการเงินและการบัญชี 1 คน

2. เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย เพื่อนำไปสัมภาษณ์ปัญหาปัญหาและอุปสรรคส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา

2.1 สร้างแบบสอบถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมาและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปใช้ในสัมภาษณ์ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยผู้วิจัยนำประเด็นที่จะศึกษามากำหนดกรอบคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและมีความยืดหยุ่นต่อการสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพจากนั้นทำการประสานงานกับเจ้าหน้าที่พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครราชสีมา ในการติดต่อเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา โดยการใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วนำมาเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

