

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะได้เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งจะได้อธิบายความสำคัญดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีลักษณะส่วนตัวแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอนที่ได้ทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีบริบูรณ์ โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา 140 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาดคือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รายละเอียดจำนวนโรงเรียนแต่ละขนาดจำแนกเป็นจังหวัด ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนแต่ละขนาด จำแนกเป็นรายจังหวัดในเขตการศึกษา 3

จังหวัด	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	รวม
ชุมพร	3	2	1	9	15
สุราษฎร์ธานี	5	2	3	20	30
นครศรีธรรมราช	10	6	7	21	44
สงขลา	7	4	6	11	28
พัทลุง	5	1	2	15	23
รวม	30	15	19	76	140

(ที่มา : กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2527)

2. สุ่มตัวอย่างโรงเรียนจากโรงเรียนแต่ละขนาด โดยวิธีแบ่งเป็นพวกหรือชั้น (Stratified random sampling) มาจำนวน 20 เปอร์เซ็นต์ รายละเอียดจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนครูอาจารย์ทั้งหมดในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดและจำนวนครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	30	6	846
ใหญ่	15	3	248
กลาง	19	4	226
เล็ก	76	15	336
รวม	140	28	1,656

3. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูฝ่ายปฏิบัติการสอนโดยใช้ตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างครูฝ่ายปฏิบัติการสอนจำนวน 332 คน

4. ทำการสุ่มตัวอย่างครูสอนแบบธรรมดา (Simple random sampling) จากแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบบัญชีไครยางค์ ได้อัตราส่วนดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างครูสอนแต่ละโรงเรียน} = \frac{332 \times \text{จำนวนครูในโรงเรียน}}{1,656}$$

รายละเอียดชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนและจำนวนครูสอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนครูทั้งหมดและจำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
1	หาคีใหญ่รัฐประชาสรรค์	123	24
2	ทุ่งสง	107	21
3	พิทลุง	150	30
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	171	34
5	สุราษฎร์วิทยา	126	25
6	เบญจมาภรณ์ศึกษา	169	34
7	ไชยาวิทยา	73	15
8	หัวไทรบำรุงราษฎร์	96	19
9	นาทวีวิทยาคม	79	17
10	ท่าชนะ	70	14
11	สะบ้าย้อยวิทยา	53	11
12	เทพา	51	9
13	ชนอมพิทยา	52	9
14	พะโต๊ะวิทยา	12	3
15	โมคลานประชาสรรค์	23	5
16	เทพวิทยานุสาศ	30	6
17	ชะริศชนูปถัมภ์	20	4
18	ชัยภูวาศึกษา	16	4
19	กงหราพิชากร	19	4
20	คานส์วิทยา	14	3



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครูทั้งหมด	จำนวนครูที่เป็น คุณครูอย่าง
21	ระโนก	35	7
22	คลองฉนวนวิทยา	12	3
23	กาญจนดิษฐ์	36	7
24	นางเอื้อยวิทยา	12	3
25	สทิงพระชนูปถัมภ์	28	5
26	สามมอวิทยา	32	6
27	พรุทิวทยาคม	29	6
28	อินทร์ธานีวิทยาคม	18	4
รวม		1,656	332

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมค่าในช่องว่าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อถามข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับที่สอนและการสอนพิเศษหรือมีงานพิเศษอื่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน

1. ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามตอนนี้ จากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานของ Hackman, Lawler and Porter ซึ่งมีข้อความ 3 ส่วน ตามองค์ประกอบของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง รายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละส่วนมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยแต่ละข้อจะเป็นข้อความที่แสดงถึงผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงาน

การตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้อแล้วพิจารณาว่าตนเองมีโอกาสมากน้อยเพียงใดที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนในแต่ละข้อความหากได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเป็นอย่างดี แล้วจึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินค่า 5 อันถัด ซึ่งอยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อดังนี้

ถ้ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมากอย่างยิ่ง ทำเครื่องหมายในช่อง "มากอย่างยิ่ง"

ถ้ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมาก ทำเครื่องหมายในช่อง "มาก"

ถ้ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นปานกลาง ทำเครื่องหมายในช่อง "ปานกลาง"

ถ้ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นน้อย ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อย"

ถ้ามีโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นน้อยอย่างยิ่ง ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อยอย่างยิ่ง"

#### เกณฑ์การให้คะแนน

จากการกำหนดค่าโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ผู้วิจัยพิจารณาระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากค่า  
คะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ออกเป็น 3 ระดับคือ

ระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนต่ำ มีค่าคะแนน  
เฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ( $\bar{x} < 2.50$ )

ระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนปานกลาง มีค่า  
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.50 ( $3.50 \geq \bar{x} \geq 2.50$ )

ระดับของโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนสูง มีค่าคะแนน  
เฉลี่ยสูงกว่า 3.50 ( $\bar{x} > 3.50$ )

ส่วนที่ 2 ประกอบควยคำถามจำนวน 11 ข้อ โดยแต่ละข้อจะเป็น  
ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงาน แต่ละข้อจะเหมือนกับคำถาม  
ส่วนที่ 1 ตามลำดับข้อ

การตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้อแล้ว  
พิจารณาว่าตนเองเห็นว่าผลลัพธ์หรือผลตอบแทนในแต่ละข้อความมีความสำคัญต่อตนเอง  
มากน้อยเพียงใด แล้วจึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินค่า 5 อันกับ ซึ่งอยู่  
ท้ายข้อความแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นว่า ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญมากอย่างยิ่ง  
ทำเครื่องหมายในช่อง "มากอย่างยิ่ง"

ถ้าเห็นว่า ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญมาก ทำเครื่อง-  
หมายในช่อง "มาก"

ถ้าเห็นว่า ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญปานกลาง ทำ  
เครื่องหมายในช่อง "ปานกลาง"

ถ้าเห็นว่า ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญน้อย ทำเครื่อง-  
หมายของในช่อง "น้อย"

ถ้าเห็นว่า ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้นมีความหมายสำคัญน้อยอย่างยิ่ง  
ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อยอย่างยิ่ง"

### เกณฑ์การให้คะแนน

จากการกำหนดค่าความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ผู้วิจัยพิจารณาระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากค่าคะแนนเฉลี่ยโดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับคือ

ระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 ( $\bar{x} < 2.50$ )

ระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.50 ( $3.50 \geq \bar{x} \geq 2.50$ )

ระดับของความสำคัญของผลลัพธ์หรือผลตอบแทนสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.50 ( $\bar{x} > 3.50$ )

ส่วนที่ 3 ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ โดยแต่ละข้อจะเป็นข้อความที่แสดงถึงผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติการสอน

การออกแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าตนเองสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จของงานในแต่ละข้อความได้มากน้อยเพียงใด หากได้เตรียมการสอนอย่างดีและปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่แล้ว จึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินค่า 5 อันที่ ซึ่งอยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อดังนี้

ถ้ามีความเป็นไปได้มากอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในข้อความนั้น ทำเครื่องหมายในช่อง "มากอย่างยิ่ง"

ถ้ามีความเป็นไปได้มากที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในข้อความนั้น ทำเครื่องหมายในช่อง "มาก"

ถ้ามีความเป็นไปได้ปานกลางที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในข้อความนั้น ทำเครื่องหมายในช่อง "ปานกลาง"



ถ้ามีความเป็นไปได้ที่น้อยที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในข้อความนั้น  
ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อย"

ถ้ามีความเป็นไปได้ที่น้อยอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในข้อความนั้น  
ทำเครื่องหมายในช่อง "น้อยอย่างยิ่ง"

### เกณฑ์การให้คะแนน

จากการกำหนดค่าความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานออกเป็น  
5 ระดับคือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ผู้วิจัยพิจารณาระดับของความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานในแ  
ละข้อกระหนจากค่าคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับคือ  
ระดับของความเป็นไปได้ต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50

( $\bar{x} < 2.50$ )

ระดับของความเป็นไปได้ปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง  
2.50-3.50 ( $3.50 \geq \bar{x} \geq 2.50$ )

ระดับของความเป็นไปได้สูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.50  
( $\bar{x} > 3.50$ )

2. การคำนวณแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน ใช้ความ  
สัมพันธ์จากสูตร<sup>1</sup>

$$W = E (\Sigma IV)$$

เมื่อ  $w$  คือแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน คำนวณแรงจูงใจ  
ตามวิธีการของ Hackman Lawler and Porter<sup>2</sup> โดยที่  $E$  คือค่าคะแนน  
เฉลี่ยของผู้ตอบแต่ละคน จากคำถามส่วนที่ 3  $I$  คือค่าคะแนนแต่ละข้อกระหนของ

<sup>1</sup>Mitchell, "Expectancy Models of Job Satisfaction ...,"  
p. 1055.

<sup>2</sup>Hackman, Lawler III, and Porter, Perspectives on  
Behavior in Organizations, pp. 76-78.

ผู้ตอบแต่ละคนจากคำถามส่วนที่ 1 และ v คือค่าคะแนนแต่ละข้อกระทงของผู้ตอบแต่ละคน จากคำถามส่วนที่ 2

วิธีการคำนวณแรงจูงใจทำได้ดังนี้ คือ

2.1 แรงจูงใจเมื่อจำแนกตามผลลัพธ์หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ตามข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 จะมีวิธีการคำนวณดังนี้

2.1.1 เอาคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนจากข้อความในคำถามส่วนที่ 1 คูณกับคะแนนของผู้ตอบคนเดียวกันจากคำถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อความในลำดับเดียวกัน เช่น คะแนนข้อ 1 ส่วนที่ 1 คูณกับคะแนนข้อ 1 ส่วนที่ 2, ข้อ 2 ส่วนที่ 1 คูณกับข้อ 2 ส่วนที่ 2 ตามลำดับ

2.1.2 คะแนนจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ของผู้ตอบแต่ละคน จะรวมเข้าด้วยกันแล้วหารด้วย 3 เพื่อหาค่าเฉลี่ย

2.1.3 คะแนนจากข้อ 2.1.1 คูณด้วยคะแนนจากข้อ 2.1.2 ก็จะเป็นแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน

2.2 แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานของผู้ตอบแต่ละคน จะเป็นผลรวมของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในผลลัพธ์หรือผลตอบแทนทั้งหมด หากได้โดยหาค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนแรงจูงใจเมื่อจำแนกตามผลลัพธ์หรือผลตอบแทนทั้ง 11 ด้าน ในที่นี้จะหารด้วย 11

เกณฑ์การให้คะแนน

จากการคำนวณแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน ซึ่งได้จากผลคูณของคะแนนจากแบบสอบถามส่วนที่ 1, 2 และ 3 ซึ่งแต่ละส่วนจะมีค่าคะแนนดังนี้

มากที่สุด = 5

มาก = 4

ปานกลาง = 3

$$\begin{aligned} \text{น้อย} &= 2 \\ \text{น้อยที่สุด} &= 1 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยพิจารณาระดับคะแนนของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน จากค่าคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับคือ

ระดับของแรงจูงใจต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 15.63  
( $\bar{X} < 2.50 \times 2.50 \times 2.50$ )

ระดับของแรงจูงใจปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 15.63-43.24 ( $3.50 \times 3.50 \times 3.50 > \bar{X} > 2.50 \times 2.50 \times 2.50$ )

ระดับของแรงจูงใจสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 43.24  
( $\bar{X} > 3.51 \times 3.51 \times 3.51$ )

3. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งในขั้นต้นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบและแก้ไขเกี่ยวกับความกำกวมของภาษาในแต่ละข้อความ โดยนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 4 ภูมิภาคในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ในโรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช จำนวน 35 คน โรงเรียนรอนพิบูลย์เกียรติ วสุนทรากิจวัฒน์ จำนวน 20 คน โรงเรียนช่างกลางประชานุกูล จำนวน 11 คน และโรงเรียนเกาะขันธุ์ประชาภิบาล จำนวน 7 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 73 คน แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน<sup>1</sup> ปรากฏว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นดังนี้

<sup>1</sup>วิเชียร เกตุสิงห์, สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 140-141.

แบบสอบถามส่วนที่ 1	มีค่าความเชื่อมั่น	.83
แบบสอบถามส่วนที่ 2	มีค่าความเชื่อมั่น	.89
แบบสอบถามส่วนที่ 3	มีค่าความเชื่อมั่น	.81

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานทั้งหมดเท่ากับ .91 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่อยู่ในระดับสูง

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

1. ลักษณะของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานซึ่งสร้างโดย วิโรจน์ สารวัณนะ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงบางข้อความให้สอดคล้องกับการทำงานของครูผู้สอน ประกอบด้วยข้อความจำนวน 18 ข้อ ตามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ลักษณะของข้อความมีทั้งทางคำนิยามและคำนินเสขเท่า ๆ กัน

2. การทอบแบบสอบถาม แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบประเมินค่า 5 อันดับ ใหญ่ทอบอ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วพิจารณาว่าตนเองเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความในแต่ละข้อ มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามตารางที่กำหนดให้ท้ายข้อความของแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง ทำเครื่องหมายในช่อง  
"เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

ถ้าเห็นด้วยกับข้อความนั้น ทำเครื่องหมายในช่อง "เห็นด้วย"

ถ้าไม่แน่ใจว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ทำเครื่องหมายในช่อง

ไม่แน่ใจ"

ถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ทำเครื่องหมายในช่อง "ไม่เห็นด้วย"

ถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นอย่างยิ่ง ทำเครื่องหมายในช่อง

"ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง"

3. เกณฑ์การให้คะแนน จากการกำหนดค่าระดับของความพึงพอใจ ออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1 การให้คะแนนแต่ละข้อกระทงให้ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีใจความเป็นปฏิฐาน (positive) และให้ 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับสำหรับข้อที่มีใจความเป็นนิเสธ (Negative)

### ระดับของความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยพิจารณาระดับของความพึงพอใจในการทำงานจากค่าคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 3 ระดับคือ

ระดับของความพึงพอใจในงานต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50  
( $\bar{x} < 2.50$ )

ระดับของความพึงพอใจในงานปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.50 ( $3.50 \gg \bar{x} \gg 2.50$ )

ระดับของความพึงพอใจในงานสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.50  
( $\bar{x} > 3.50$ )

4. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แบบสอบถามชุดนี้ วิโรจน์ สารรักษา แสดงไว้ว่า Brayfield & Rothe ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดไว้ที่ค่าความเชื่อมั่น .87 และได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปสัมพันธ์กับแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของ Hoppeck ได้ค่าความเชื่อมั่น .92 และ แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์ ได้นำแบบสอบถามชุดนี้ไปทดลองใช้กับพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งงานและกะที่วุ่นวาย จังหวัดพังงา แล้วหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีทดสอบซ้ำในระยะเวลายาวกันสองสัปดาห์ ได้ค่าความเชื่อมั่น .792 แล้วหาความเที่ยงตรงสภาพโดยนำไปหาความสัมพันธ์กับแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของ ประสक्ति นียากร ได้ค่าสหสัมพันธ์ความเที่ยงตรง .802

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปสำรวจและรวบรวมแบบสอบถามบางส่วนด้วยตนเอง รวมทั้งใช้วิธีส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทั้งนี้โดยแนบหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 3 และจดหมายที่ลงชื่อของผู้วิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปด้วย และในกรณีที่ส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้แนบซองที่มิดชิด ที่อยู่ของผู้วิจัย พร้อมกับที่คอกากรแสกมป์ไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการส่งแบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัย


จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 332 ฉบับ ผู้วิจัยรวบรวมและได้รับกลับคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ สามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 302 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 90.96

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าตอบจากแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับดังนี้

1. ค่าตอบที่เป็นข้อมูลลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้นำมาแจ้งนับตามรายการข้อมูล แล้วนำไปหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์น้ำหนักและการกระจายของคะแนนแรงจูงใจเมื่อจำแนกตามผลลัพธ์หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน และความพึงพอใจในงาน จะหาค่ามัธยิมเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ความพึงพอใจในงานจะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน จะใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ( Pearson Product Moment Correlation Coefficient ) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายถึงระดับของความสัมพันธ์<sup>1</sup>



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

<sup>1</sup> ทรายละเอียดในภาคผนวก.