

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 247 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	130	คน
2. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	46	คน
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	71	คน
	รวม	247	คน

ตารางที่ 2 จำนวนพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม

ลำดับ ที่	ชื่อองค์การ บริหารส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม			
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
1	หนองโน	8	1	5	14
2	โคกก่อ	11	2	9	22
3	ห้วยแอ่ง	8	2	3	13
4	ท่าตูม	8	9	4	21
5	เขวา	22	5	3	30
6	เกิง	10	4	8	22
7	ท่าสองคอน	13	5	8	26
8	บัวค้อ	9	2	3	14
9	หนองปลิง	8	2	3	13
10	แก่งเลิงจาน	12	4	6	22
11	แวงน่าง	8	3	5	16
12	ลาดพัฒนา	7	5	7	19
13	คอนหว่าน	6	2	7	15
รวม		130	46	71	247

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม (2549 : 11)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประเภทพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นคำถามที่ใช้ประมาณค่า กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถามปลายปิด

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแก้ไข และเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่

1) นายณรงค์ ปิตะเวสียง วุฒิ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านโครงสร้างของแบบสอบถาม

2) นายันทวิทย์ นาคแสง วุฒิ ศสม. (ไทยคดีศึกษา) ตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าหน้าที่ปกครอง 7ว) ที่ว่าการอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษา

3) นางฉวีวรรณ เวชศาสตร์ วุฒิ กศ.ม. (วิธีสอนคณิตศาสตร์) ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนแกดำวิทยาคาร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของผู้ทรงคุณวุฒิมาแก้ไขและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

2.3.3 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) ใช้กับพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน แล้วหาค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตอบแบบสอบถาม

3.2 ส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมนำแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือกับพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งตอบแบบสอบถาม และให้รวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยระหว่างวันที่ 1-20 พฤศจิกายน 2549 ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนครบ 247 ฉบับในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2549

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล โดยการดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
- 4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)
- 4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนก

รายชื่อในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับ ให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

- 4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วย

เครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายความว่า	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายความว่า	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายความว่า	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายความว่า	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายความว่า	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

- 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- 5.2 สถิติวัดระดับแรงจูงใจ ได้แก่ การวัดค่ากลางข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5.3 สถิติทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ F -test (One-Way ANOVA)