

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำกับข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2549 จำนวน 273 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1.1.1 ลูกจ้างประจำ | จำนวน 38 คน |
| 1.1.2 ลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน 235 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 273 คน โดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรกรณีทราบจำนวนของประชากร ของยามาเน่ (Yamane Taro. 1973 : 727)

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

โดยกำหนดค่า ดังนี้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นกำหนดที่ร้อยละ .05

แทนค่าตามสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{273}{1 + 273 (0.5)^2} \\ &= 162.5 = 163 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรที่ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 162.5 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 163 คน และกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกสุ่มแบบกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน จึงใช้วิธีการเขียนชื่อหน่วยงานแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทั้ง 20 หน่วยงาน ลงในกล่อง แล้วจับสลากชื่อครั้งละ 1 ใบ แล้วให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่จับได้ทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างและใช้การสุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประเภท		จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
		ลูกจ้าง ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว		
1	สำนักงานเลขาธิการครุศาสตร์	1	10	11	7
2	สำนักงานเลขาธิการมนุษยศาสตร์ ฯ	-	16	16	8
3	สำนักงานเลขาธิการวิทยาศาสตร์ ฯ	3	27	30	15
4	สำนักงานเลขาธิการวิทยาการจัดการ	-	9	9	5
5	สำนักงานเลขาธิการเทคโนโลยี ฯ การเกษตร	1	9	10	6
6	สำนักงานเลขาธิการบัณฑิตวิทยาลัย	-	5	5	3
7	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี ฯ	4	17	21	12
8	สำนักงานส่งเสริมวิชาการ ฯ	2	8	10	6
9	สำนักศิลปวัฒนธรรม	1	1	2	1
10	สำนักงานอธิการบดี	25	82	107	71
11	สถาบันวิจัย และพัฒนา	-	2	2	1
12	ศูนย์การศึกษาพิเศษ	-	5	5	3
13	สำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	9	9	5
14	สำนักงานประกันคุณภาพ	-	2	2	1
15	ศูนย์ภาษา	-	3	3	2
16	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	1	1
17	สำนักงานสภาวิชาการ	-	2	2	1
18	โรงแรมสวนวรุณ	-	7	7	4
19	ศูนย์พัฒนาพื้นที่หนองโน	-	5	5	3
20	โรงเรียนสาธิต ฯ	1	15	16	8
รวมทั้งสิ้น		38	235	273	163

(ที่มา : กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ 29 มกราคม 2550)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ประเภทของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดและปลายปิด

2.2 ส่วนประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การสร้างแบบสอบถาม

3.1.1 ทบทวนเอกสาร กรอบแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวทางจากแบบสอบถามของ กาญจนา ศรีรัตน์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่

1) อาจารย์ธรรมบุญ วัฒนวงศ์ วุฒิ กศ.บ. (สุขศึกษา) M Spec Ed.
การศึกษาพิเศษทั่วไป ตำแหน่งอาจารย์ ระดับ 6 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จังหวัดมหาสารคาม

2) นายกานต์ ศรีบุญลือ วุฒิ น.บ. (นิติศาสตรบัณฑิต), ศศ.ม. วิชาเอก
ไทยคดีศึกษา (เน้นสังคมศาสตร์) ตำแหน่ง อาจารย์จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์,

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภัสสร ปรีเอี่ยม วุฒิพยาบาลศาสตร์ กศ.ม
การศึกษามหาบัณฑิต ตำแหน่งรองผู้อำนวยการพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยไปทำการทดสอบกับ
บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีใช้
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหา
ค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบราค
(Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9283 ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียง
กับ 1.00 ดังนั้น แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

4.1 ขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ถึงหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม เพื่อ
ประสานการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม

4.2 นำหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามไปยังบุคลากรสายสนับสนุน
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ที่กลุ่มตัวอย่าง

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง กรณีที่ได้แบบสอบถามยังไม่ครบ
ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

5. การจัดกระทำกับข้อมูล

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

5.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสในเครื่องคอมพิวเตอร์ตามคู่มือการลงรหัส กำหนดการให้คะแนนของแบบสอบถาม แต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายชื่อไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 102)

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และ สมมุติฐาน โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

6.2 นำค่าเฉลี่ยที่ได้แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.00 หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.00 หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.00 หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentase)

7.2 การวัดระดับแรงจูงใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

7.3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ บทความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ t-test (One – Way ANOVA)

7.4 กรณีที่พบความแตกต่างของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำการทดสอบ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)