

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า จากตำรา งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 49 คน จำแนกเป็น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
1.	พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ	20
2.	พนักงานจ้างทั่วไป	9
3.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	20
รวม		49

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง. 2552 : 6

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จังหวัดนครพนม จำนวน 44 คน โดยวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามานะ (Yamana. 1973 : 727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot e^2}{k}}$$

กำหนดให้ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น กำหนดที่ร้อยละ .05

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{44}{1 + (44)(.05)^2} \\ &= \frac{44}{1 + (44 \times 0.025)} \\ n &= 43.75 \end{aligned}$$

ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จากการคำนวณตามสูตรของยามานะ คำนวณ ได้ 43.75 คน เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม ผู้ศึกษาจึงปัดเศษของกลุ่มตัวอย่างเป็น 44 คน

3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

3.1 ผู้ศึกษากำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสัดส่วนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยการคำนวณหาสัดส่วนจากกลุ่มประชากรด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้

$$\text{พนักงานส่วนตำบล} \quad \frac{20 \times 44}{44} = 18 \text{ คน}$$

$$\text{พนักงานจ้างตามภารกิจ} \quad \frac{20 \times 44}{49} = 18 \text{ คน}$$

$$\text{พนักงานจ้างทั่วไป} \quad \frac{9 \times 44}{49} = 8 \text{ คน}$$

ตารางที่ 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	พนักงานส่วนตำบล	20	18
2	พนักงานจ้างทั่วไป	9	8
3	พนักงานจ้างตามภารกิจ	20	18
รวม		49	44

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง. 2552 : 6

3.2 การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางแล้ว ได้สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้วิธีการจับฉลาก ดังนี้

3.2.1 เขียนชื่อ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางลงในแผ่นกระดาษ ตามจำนวนประชากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร

3.2.2 นำรายชื่อที่เขียนตามข้อ 3.2.1 ลงในกล่อง เขย่าให้คละกั้น

3.2.3 จับออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใคบันทึกไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่อง เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน

3.2.4 ถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่

3.2.5 ทำซ้ำไปเรื่อยๆ จนครบ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.2.6 ทำซ้ำขั้นตอนที่ 3.2.2 จนครบ ทุกประเภทบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปประกอบด้วย เพศ สถานภาพระยะเวลาการปฏิบัติงานและประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ โดย เป็นคำถามที่แบ่งระดับแรงจูงใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดอำนาจการจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 10 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1.2 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1.3 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

1.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความครอบคลุม ความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ และเพื่อแนะนำในข้อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.5 ปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการศึกษา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชา และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Index of Item – Objective Congruence) กำหนด ดังนี้

สอดคล้อง = +1

ไม่แน่ใจ = 0

ไม่สอดคล้อง = -1

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.1.1 นายวรพจน์ เข้มปัญญา วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.1.2 นางวริศรา ไสภิน วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครู คศ. 2 โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.1.3 นางสาวกฤษณา แมคจ่อง วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (สถิติ) ตำแหน่ง ครู คศ. 2 โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัด ประเมินผล

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ศึกษาจะนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .66 ขึ้นไปเป็นข้อคำถามในการศึกษา และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 249) ซึ่งปรากฏว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1

2.3 นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ไปทดลอง (Try out) ใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน แล้วนำหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ทั้งฉบับ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .88

2.4 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

2. ผู้ศึกษาดำเนินการตั้งผู้ช่วยศึกษา 1 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการให้ผู้ช่วยศึกษา แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม จำนวน 44 ชุด เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองจังหวัดนครพนม เป็นผู้แสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม ในจำนวน 44 ชุด จึงตั้งผู้ช่วยศึกษาเพื่อแจกแบบสอบถาม โดยเก็บแบบสอบถามครบ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับและใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อจากอำนาจการจำแนกรายข้อในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ มีมาตราส่วนประมาณค่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจำนวน 10 ด้าน โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกระดับตามวิธีการของลิเคิร์ท กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100)

ระดับแรงงูใจมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงงูใจมาก	กำหนดให้	4	คะแนน

ระดับแรงจูงใจปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้ว ไปประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (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	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายความว่า	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่ต้องการวัด ใช้สูตร

(สมนึก ภัททิยะณี. 2546 : 2520)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่นใช้

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

3. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
4. การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วน ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ความแปรปรวน (Two- Way ANOVA) และ (One – Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05
6. การเปรียบเทียบความแตกต่าง ผู้ศึกษาใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Singnificant Difference)
7. ข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และใช้การพรรณนา

