

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการวิจัยแบบผสมผสานคือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามและการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กำหนดขั้นตอนการศึกษาแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบล เวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 74 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1.1.1 ปลัดเทศบาลตำบลเวียงคุก | จำนวน 1 คน |
| 1.1.2 รองปลัดเทศบาลตำบลเวียงคุก | จำนวน 1 คน |
| 1.1.3 พนักงานเทศบาลสามัญ | จำนวน 20 คน |
| 1.1.4 ลูกจ้างประจำ | จำนวน 6 คน |

รวม 28 คน

1.2 กลุ่มพนักงานจ้าง แบ่งเป็น

1.2.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 20 คน

1.2.2 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 26 คน

รวม 46 คน

2. แหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ได้แก่ สำนักปลัด จำนวน 1 คน กองวิชาการ จำนวน 1 คน กองคลัง จำนวน 1 คน กองช่าง จำนวน 1 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน กองสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน และ กองการศึกษา จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกเป็น ประเภทของพนักงาน เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบมีโครงสร้าง

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบข่ายของคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงจุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด

3. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงความเหมาะสม และถูกต้องของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา และด้านการวัดผล ประเมินผล โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยกำหนดให้มีคะแนน ดังนี้ (ถ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539 : 249)

สอดคล้อง เท่ากับ + 1

ไม่แน่ใจ เท่ากับ 0

ไม่สอดคล้อง เท่ากับ - 1

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

4.1 สิบตำรวจโททรงวุฒิ ศรีสุนข่าง วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเวียงจุก (ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4.2 นางสาวประภา บุญพาดเกิด วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนป่าสัก เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

4.3 นางพัชรภรณ์ ป็องคำสิงห์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล ประเมินผล

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ (ทุกข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1) ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับพนักงานเทศบาลตำบลปะโค อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย (เทศบาลมีขนาดใกล้เคียงกัน) จำนวน 40 ชุด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination)

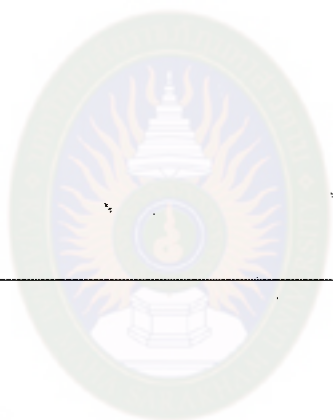
ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Item – total correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha co- efficient) ตามวิธีของ กรอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 95) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

6. แบบนำเสนอถามที่ผ่านการทดลองใช้ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำคัมภีร์ด้วยตนเอง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้	การดำเนินการ	ระยะเวลาการดำเนินการ
<p>การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ</p> <p>1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย</p> <p>2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย</p> <p>3. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย</p>	<p>แบบสอบถาม</p> <p>แบบสอบถาม</p> <p>แบบสอบถาม (ปลายเปิด)</p>	<p>1. แจกแบบสอบถาม</p> <p>2. วิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>1. วิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>1. การวิเคราะห์เนื้อหา</p> <p>2. สรุปเป็นเชิงพรรณนา</p>	<p>1-15 กุมภาพันธ์ 2555</p> <p>16-18 กุมภาพันธ์ 2555</p> <p>19-22 กุมภาพันธ์ 2555</p>
<p>การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ</p> <p>ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย</p>	<p>แบบสัมภาษณ์</p> <p>แบบมีโครงสร้าง</p>	<p>1. สัมภาษณ์แบบเจาะลึก</p> <p>1.1 สำนักปลัด</p> <p>1.2 กองวิชาการ</p> <p>1.3 กองคลัง</p> <p>1.4 กองช่าง</p> <p>1.5 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>1.6 กองสวัสดิการสังคม</p> <p>1.7 กองการศึกษา</p> <p>ตำแหน่งละ 1 คน</p> <p>2. สรุปเป็นเชิงพรรณนา</p>	<p>23-29 กุมภาพันธ์ 2555</p>

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 95)

ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับแรงงใจอยู่ในระดับมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับแรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

4. นำมาเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 70)

4.51 – 5.00	หมายความว่า	มีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายความว่า	มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายความว่า	มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายความว่า	มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายความว่า	มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจจำแนกตาม เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทของพนักงาน

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่นำเสนอเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวัดระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ บทความแตกต่าง ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเวียงคุก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA)

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด จะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา และนำมาสรุปในเชิงพรรณนา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำมาสรุปในเชิงพรรณนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY