

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่จะทำการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานศึกษา และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามและกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือ
5. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 109 คน (เทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย. ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2554) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 พนักงานเทศบาล จำนวน 40 คน

1.2 พนักงานจ้าง จำนวน 69 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 86 คน โดยใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรครีทีทราปจำนวนของประชากรของยามานะ (Yamane Taro. 1973 : 727)

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

$$n = \frac{109}{1+109(0.05)^2}$$

โดยกำหนดค่า ดังนี้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นกำหนดที่ร้อยละ .05

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{109}{1+109(0.05)^2}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณได้ 85.65 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอเพิ่มเป็นจำนวนเต็ม 86 คน

### การสุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
2. ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนประชากร ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ที่	ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	พนักงานเทศบาล	40	32
2	พนักงานจ้าง	69	54
	รวม	109	86

3. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำกล่อง 2 กล่องแยกตามประเภทของบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และดำเนินการเขียนชื่อประชากรทั้งหมดของแต่ละกลุ่มลงในกล่อง หลังจากนั้นจะดำเนินการจับสลากรายชื่อในแต่ละกล่อง โดยแต่ละกล่องนั้นจะจับสลากขึ้นมา 1 ใบ แล้วบันทึกรายชื่อดังกล่าวไว้ และใส่สลากลงคืนในกล่องเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน ดำเนินการตามขั้นตอนนี้

จนกว่าจะครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทของบุคลากร หากกรณีที่จับสลากได้รายชื่อเดิม ก็จะใส่ลงคืนและดำเนินการจับใหม่

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 14 ด้าน ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
6. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านสถานะของอาชีพ
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ด้านความมั่นคงในงาน

โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพยุหะภูมิพิสัย อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด

## การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1. นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อ

ความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง เพื่อ

พิจารณาคำถาม โครงสร้างและเนื้อหา ด้านภาษา และด้านการให้วัดผลประเมินผล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์โดยใช้วิธีการหาดัชนีความ

สอดคล้อง (Item Objective Congruence หรือ IOC) จากจำนวน 3 ท่าน (ล้วน สายยศ และอังคณา

สายยศ. 2539 : 249) โดยกำหนดค่าต่างๆ ดังนี้

เห็นด้วย            มีค่าเท่ากับ            +1

ไม่แน่ใจ            มีค่าเท่ากับ            0

ไม่เห็นด้วย            มีค่าเท่ากับ            -1

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

1) นางสาวศิริ หงษ์ศรีแก้ว วุฒิ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) นักวิชาการศึกษา เทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) ผศ.ดร.ภัลลยา กุลสุวรรณ วุฒิ กศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) ผศ.ดร.รังสรรค์ สิงหเลิศ ปร.ค. (ประชากรศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

3. นำแบบสอบถามไปตรวจหาความเที่ยงตรงของคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ตามสูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน คำนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาจับคู่ประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .67 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย (Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยการหาค่าวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุษยามศรี สะอาด, 2545 : 95) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับบุคลากรของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูล เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1 คน เพื่อนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล แก่ผู้ช่วยวิจัยจนเป็นที่เข้าใจเรียบร้อยแล้ว
3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ ตามวิธีการ

ของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 95) ดังนี้

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

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

4.51 – 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล

พัคคภูมิพิสัย อำเภอพัคคภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประเภท

บุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจง

ความถี่นำเสนอเชิงพรรณนา

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวัดระดับแรงจูงใจสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำแนกตาม ประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t – test (Independent Sample) ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ F – test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กรณีที่มีความแตกต่างของการ

เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทดสอบ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD. (Least Significant Difference)

4. ข้อมูลที่ได้แบบสอบถามปลายเปิด จะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหาและนำมาสรุปในเชิงพรรณนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY