

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะวิจัยถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรางานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (ผู้ตอบแบบสอบถาม) ครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 54 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1.1 พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 21 คน |
| 1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน 14 คน |
| 1.3 พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 19 คน |

2. ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ 5 คน รวมเป็น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนและส่วนงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ด้านปัจจัย คำจูง และปัจจัยจูงใจ โดยแบ่ง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) มี 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

2. แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดขอบเขตคำถามและสร้างคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

1.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา ด้านการวัดผล ประเมินผล โดยการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Item of Objective and Congruence) ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1.3.1 นายถนัด แสงศรี วุฒិการศึกษาศ.ม. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.3.2 นางพัชรพรรณ จันทร์สุข วุฒิการศึกษาศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

1.3.3 ดร.กุศล ศรีสารคาม วุฒิศึกษา ป.ด. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพลาญชัยพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ
2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอ
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of
Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนด ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 141)

แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ = 1

ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ = 0

แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ = - 1

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข และเสนออาจารย์
ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

2.4 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .66 ขึ้นไป นำไป
ทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลสามแยก อำเภอเสิงสาง จังหวัด
ยโสธร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการใช้วิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด.
2545 : 72) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

3. การสร้างแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่ง โครงสร้างผู้วิจัยได้ดำเนินการ
สร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากตำรา เอกสาร
วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้
ครอบคลุมงานทั้ง 2 ด้าน

3.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาความ
ครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ และแก้ไขตามที่อาจารย์
ที่ปรึกษาเสนอแนะ

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา
ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ครอบคลุม
และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เชิงปริมาณ

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร เพื่อประสาน การเก็บ ข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหากคำถามใดมีปัญหาที่จะทำการชี้แจงให้ทราบใน

รายละเอียดก่อนตอบแบบสอบถามทุกข้อ

เชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โคกสำราญ อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ส่วนงานละ 5 คน รวมเป็น 15 คน ซึ่งผู้วิจัยจะขออนุญาตให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อน 1 วัน จากนั้นจะเข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

เชิงปริมาณ

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ส่งรหัสตามแบบการลงรหัส แล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102)

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน
3. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ให้ความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ (เอมอร

จังศิริพรปกรณ์. 2554 : 25)

1. ขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูล โดยการให้บุคคลอยู่ในปรากฏการณ์หรือ ผู้ที่ให้ข้อมูลกับผู้วิจัยได้ตรวจสอบและรับข้อมูลที่ถูกต้องของข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ เป็นวิธีการสร้างข้อสรุป จากการศึกษารูปแบบ หรือข้อมูลจำนวนหนึ่ง โดยไม่ใช่สถิติช่วย ในการวิเคราะห์ โดยยึดสาระ เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ เป็นหลักและนำวิธีการวิเคราะห์ มาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์และจดบันทึก

2.2 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) คือการกระทำกับข้อมูลที่ได้จากเอกสาร โดยข้อความที่จะวิเคราะห์ จัดประเภทดังต่อไปนี้

- 2.2.1 ระบบจำแนกประเภทควรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 2.2.2 ระบบจำแนกประเภทควรมีครอบคลุม คือ สามารถรองรับคำและข้อความที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี มีการระบุรายละเอียด แนวคิด ตัวแปรให้ชัดเจนที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 2.2.3 ต้องมีความเด่นชัดในตัวเอง
- 2.2.4 ไม่มีความซ้ำซ้อนเหมือนกัน
- 2.2.5 มีการใช้หลักการเดียวกันในการจัดระบบตลอดงานวิจัยและ

วิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ใช้ t-test (Independent Sample) และการจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และส่วนงานที่สังกัด ใช้ F – test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive)