

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัยและกำหนดวิธีการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ได้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 134 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม. 2556 :5)

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 134 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามตารางเครซีและมอร์แกน (รังสรรค์สิงห์เลิศ. 2551 : 71) จำนวน 100 คน

#### 3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

3.1 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบโควตา (Quota Random Sampling) โดย ผู้วิจัยได้แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ 100 คน ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่สายงานผู้ปฏิบัติที่อายุต่ำกว่า 40 ปี กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติที่อายุ 40 ปีขึ้นไป กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มที่สายงานผู้บริหารที่อายุต่ำกว่า 40 ปี และกลุ่มสุดท้ายคือ กลุ่มที่สายงานผู้บริหารที่อายุ 40 ปีขึ้นไป โดยแบ่งตามสัดส่วนของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา

อายุ \ สายงาน	ผู้ปฏิบัติ	ผู้บริหาร	รวม
ไม่เกิน 40 ปี	25	25	50
40 ปีขึ้นไป	25	25	50
รวม	50	50	100

### 3.2 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

หลังจากได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม และใช้การสุ่มแบบอย่างง่ายโดยเขียนชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นสายงานผู้บริหารอายุไม่เกิน 40 ปี กลุ่มที่ 2 กลุ่มสายงานผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป กลุ่มที่ 3 เป็นสายงานผู้ปฏิบัติอายุไม่เกิน 40 ปี กลุ่มที่ 4 กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติอายุ 40 ปีขึ้นไป จากนั้นจึงหยิบสลากขึ้นมาที่ละใบ และจดชื่อไว้ จากนั้นก็ใส่สลากลงไปในกลุ่มเดิมเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกที่เท่า ๆ กัน แล้วจึงหยิบขึ้นมาใหม่อีกแล้วจดชื่อไว้ ทำแบบนี้ไปเรื่อย ๆ จนได้ครบในแต่ละกลุ่ม จนครบทั้ง 100 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ และสายงานการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอหาดฉาง จังหวัดมหาสารคาม รวม 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในกาปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม

## 2. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถาม

2.3 ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 สร้างแบบสอบถาม โดยผ่านการแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

## 3. การหาคุณภาพของแบบสอบถามคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item – Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป มีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.1.1 ดร.เนติพัฒน์ ฐีอินยง วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง เลขานุการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.1.2 นางสาววิโรวรรณ พรหมมากุล วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

3.1.3 ดร. ไพโรจน์ เพชรสังหาร วุฒิการศึกษา ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (วัฒนธรรมศาสตร์) ตำแหน่งวัฒนธรรมจังหวัดมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.2 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) พนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เป็นพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และหาอำนาจจำแนก (Discrimination) เป็นรายข้อ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มคะแนนสูง และกลุ่มคะแนนต่ำ ทดสอบเปรียบเทียบโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-Total –Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.65- 0.98 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบราค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.97

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พนักงานส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถาม
2. ทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ช่วยวิจัย จำนวน 3 คน
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการรวบรวมประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

2. กำหนดรูปแบบสำหรับลกรหัสตามตัวแปรที่กำหนดไว้ และกำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

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

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนในแบบรหัส (Coding form) แล้วลกรหัส ตามแบบการลกรหัสตามฟอร์มที่ตั้งไว้ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. นำคะแนนไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (รังสรรค์ ลิงหเลิศ. 2551 : 186)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (รังสรรค์ ลิงเหลือ. 2551 : 186)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสายงานการดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สถิติ Two-way ANOVA (F-test)

4. สรุปข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ