

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะวิจัยถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยก่อนที่ทำการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรางานวิจัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง รวม 338 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ, 2556 : 5)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

- เมื่อ  $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน ขนาดของประชากร  
 $e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 338 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{338}{1+338(0.05)^2}$$

$$n = 183.19 \text{ คน}$$

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ตามหลักของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 184 คน

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้หาสัดส่วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละเทศบาลตำบล จำนวน 6 แห่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัดส่วนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเทศบาลตำบล

ลำดับ	เทศบาลตำบล	สถานะของบุคลากร	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สุวรรณภูมิ	1. พนักงานเทศบาล	31	17
		2. ลูกจ้างประจำ	9	5
		3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	41	22
		4. พนักงานจ้างทั่วไป	33	18
รวม			114	62
2	หีนกอง	1. พนักงานเทศบาล	31	17
		2. ลูกจ้างประจำ	10	6
		3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	13	7
		4. พนักงานจ้างทั่วไป	9	5
รวม			63	34

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	เทศบาลตำบล	สถานะของบุคลากร	จำนวน ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
3	ทุ่งกุลา	1. พนักงานเทศบาล	14	8
		2. ลูกจ้างประจำ	-	-
		3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
		4. พนักงานจ้างทั่วไป	29	16
รวม			43	24
4	ดอกลำไย	1. พนักงานเทศบาล	17	9
		2. ลูกจ้างประจำ	8	4
		3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-
		4. พนักงานจ้างทั่วไป	15	8
รวม			40	22
5	จำปาขัน	1. พนักงานเทศบาล	22	12
		2. ลูกจ้างประจำ	1	1
		3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	8	4
		4. พนักงานจ้างทั่วไป	2	1
รวม			33	17
6	ทุ่งหลวง	1. พนักงานเทศบาล	15	8
		2. ลูกจ้างประจำ	-	-
		3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	17	9
		4. พนักงานจ้างทั่วไป	13	7
รวม			45	25
รวมทั้งสิ้น			338	184

ที่มา : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ (2556 : 5)

จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยทำสลากรายชื่อของบุคลากรแต่ละกลุ่มแล้วนำไปใส่กล่องหยิบขึ้นทีละชื่อได้ชื่อใดบันทึกไว้

แล้วนำผลลากกล่องใหม่เพื่อให้ทุกรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ดำเนินการอย่างนั้นได้ รายชื่อครบตามจำนวน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

## การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดขอบเขตคำถามและสร้างคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ ที่ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

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

1.3.1 นายคมสันต์ ชันบุตร วุฒิการศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลหินกอง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1.3.2 นายฉัตรมงคล เกตุวงศ์ วุฒิการศึกษา ค.บ. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหินกอง ตำบลหินกอง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา

1.3.3 นางปราณี พันธุ์หนองหว้า วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา) ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนผอง ตำบลหินกอง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

## 2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนด ดังนี้ (รังสรรค์ ถึงหลิส. 2551 : 141)

แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ = 1

ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ = 0

แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ = -1

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

2.4 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .66 ขึ้นไปนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อและโดยรวม (Item-Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.66-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72) ได้ค่าเท่ากับ 0.92

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อประสาน การเก็บข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 184 ฉบับ หลังจากการตอบกลับ พบว่า ได้รับกลับคืนจำนวน 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.9

3. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองหากคำถามใดมีปัญหาที่จะทำการชี้แจงให้ทราบในรายละเอียดก่อนตอบแบบสอบถามทุกข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

มากที่สุด	กำหนดให้ 5	คะแนน
มาก	กำหนดให้ 4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ 3	คะแนน
น้อย	กำหนดให้ 2	คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ 1	คะแนน

3. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนแล้วไปประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ให้ความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ ใช้ t-test (Independent Sample) และการจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานะของบุคลากร และเทศบาลที่สังกัด ใช้ F – test (One – way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive)

