

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ลำดับขั้นตอนในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนต่างๆ เพื่อครอบคลุมในเนื้อหา และความถูกต้อง ในลักษณะระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และผลสรุปที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
2. กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. สร้างเครื่องมือ โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก
5. ทดลองใช้และปรับปรุงเครื่องมือ
6. เก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ
9. รายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 ส่วนราชการส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 417 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ ดังนี้ (Taro Yamane. 1973 : 125 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 43)

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้น กำหนดที่ร้อยละ .05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{417}{1+417(.05)^2}$$

$$= 205 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรได้ 205 ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 205 คนทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 205 คน จากนั้นแบ่งพื้นที่ออกเป็นพื้นที่ย่อยตามรูปแบบการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random simpling) โดยคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เลขทศนิยมต่ำกว่า 0.5 ให้ตัดทิ้ง และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 45) จากการทำสลากรายชื่อของพนักงานส่วนตำบลแต่ละองค์กรใส่ในกล่อง จับสลากรายชื่อใดแล้วให้นำคืนใส่กล่องเพื่อให้สลากรายชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน จนกว่าจะได้รายชื่อของพนักงานส่วนตำบล ในแต่ละองค์กรเท่ากับจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้โดยไม่ซ้ำรายชื่อเดิม จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละองค์กรด้วยวิธีเดียวกันจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 205 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ลำดับที่ชื่อบริหารส่วนตำบล จำนวนพนักงานและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนพนักงาน บริหารส่วน ตำบล	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดุง	43	21
2	องค์การบริหารส่วนตำบลคงเย็น	38	19
3	องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง	37	18
4	องค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมกอ	32	15
5	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจันทร์	32	15
6	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย	38	19
7	องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหม่	34	17
8	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนนาลับ	27	13
9	องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง	40	20
10	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	37	18
11	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาด	25	13
12	องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ	34	17
รวม		417	205

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน

2. การพัฒนาและความก้าวหน้า
3. การยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ลักษณะและขอบเขตของงาน

ปัจจัยคำจูน

1. ค่าตอบแทน
2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. การปกครองบังคับบัญชา
4. นโยบายและการบริหาร
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. สวัสดิการและความมั่นคง
7. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

2.1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ ของ ลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scales. 1976 : 124 - 126) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 65)

2.2. ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูล จากข้อ 2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ด้าน

2.3. นำแบบสอบถามที่ร่างแล้ว มานำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2.4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อ 2.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาให้ครอบคลุมเนื้อหา และความปรนัยของเครื่องมือ ด้าน โครงสร้าง ด้านเนื้อหา และการใช้ภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = -1 หมายถึง เห็นว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ไม่แน่ใจ = 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่
 สอดคล้อง = +1 หมายถึง เห็นว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 นายไพบูรณ์ ปัดดาทุม ตำแหน่ง นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลวง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย วุฒิการศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นางสาวยุริ สุวรรณรอด ตำแหน่ง ครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลจุมพล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย) ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา

2.4.3 นางสาวเสาวนีย์ สุวรรณรอด ตำแหน่ง ครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลจุมพล โพนพิสัย อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (วิทย์-คณิต) ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

2.5 ผลการวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 จึงใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้ง

2.6 การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ทำการทดสอบหาอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ ได้ค่าระหว่าง .22 - .94 และความเชื่อมั่นกับแบบสอบถามส่วนที่ 2 โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบัค (Cronbach, 1964 : 168 ; อ้างถึงใน ล้วน สายศ และ อังคณา สายศ. 2539 : 200) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บริหาร/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านดุง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ร่วมมือและประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่ผู้วิจัยจะได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามเสร็จแล้ว จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. ลงรหัสแบบสอบถามตามแบบการลง และกำหนดระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales. 1976 : 124 - 126) จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

เกณฑ์กำหนดระดับของการงใจของพนักงานส่วนตำบลมีดังนี้

ระดับของการงใจมากที่สุด	= 5 คะแนน
ระดับของการงใจมาก	= 4 คะแนน
ระดับของการงใจปานกลาง	= 3 คะแนน
ระดับของการงใจน้อย	= 2 คะแนน
ระดับของการงใจน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

3. ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการบรรยายคุณลักษณะจากสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ตามสมมติฐานที่กำหนด ดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จากหลักทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์การกำหนดความหมายค่าเฉลี่ยของระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales. 1976 : 124-126) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงว่า ระดับแรงงใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงว่า ระดับแรงงใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงว่า ระดับแรงงใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

3.2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน

ตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่ม เพศ ใช้หลักทางสถิติ t -test

(Independent Samples) จำแนกกลุ่มตาม อายุ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -test (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการบรรยายจากสถิติการแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน (Standard deviation) กรณีพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทดสอบรายคู่วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

3. การทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.1 ค่า t -test (Independent Samples) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

3.2 ค่า F -test (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุราชการ

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจง และการพรรณนาความ