

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาคว อำเภอนาคว จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการวิจัยแบบผสมผสานคือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามและการการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กำหนดขั้นตอนการศึกษาแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลตำบลนาคว อำเภอนาคว จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 72 คน (เทศบาลตำบลนาควข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2555)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Samplesize) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรในเทศบาลตำบลนาคว อำเภอนาคว จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 61 คน โดยใช้สูตรยามานะ (Taro Yamane, 1973: 727) ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดได้ไม่เกิน .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{72}{1 + (72 \times (.05)^2)}$$

$$n = 61$$

จากการแทนค่าในสูตร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 61.01 คน ผู้วิจัยทำการปัดเศษทศนิยมให้เป็นจำนวนเต็ม จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 61 คน

3. ผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 10 คน ได้แก่ สำนักปลัด จำนวน 2 คน กองคลัง จำนวน 1 คน กองช่าง จำนวน 2 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 คน กองการประปา จำนวน 1 คน และกองการศึกษา จำนวน 2 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานและการอบรม/สัมมนา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนคร อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตรส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาคนาคู อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแบบมีโครงสร้าง

### การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษา

2. กำหนดขอบข่ายของคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาคน อำเภอนาคน จังหวัดมหาสารคาม

3. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)ตามเกณฑ์ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2539 : 249)

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

3.1 นายวีระวุฒิ พูลสวาท ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง อดีตนายก อบต.นาคน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และ โครงสร้าง

3.2 นายประพันธ์ จันทร์โมลีปริญญาปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา และประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมยางสีสุราช อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมิน

3.3 นางสาววิมลรัตน์ ปัดตานนท์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาคนประชาสรรค์ อำเภอนาคน จังหวัดมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและภาษา

4. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. พิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับบุคลากรในเทศบาลตำบลหัวดง ตำบลหัวดง อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน (เทศบาลมีขนาดใกล้เคียงกัน) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์อย่างง่าย (Item – total Correlation) พบว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.335 ถึง 0.989 และค่าความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.844 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 95)

### การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายของคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม
3. ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด
4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงความเหมาะสม และถูกต้องของแบบสัมภาษณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความร่วมมือจากนายกเทศมนตรีตำบลนาควน พร้อมแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาควน อำเภอนาควน จังหวัดมหาสารคาม
2. แจกแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจนครบตามจำนวนทุกฉบับ
5. นัดสัมภาษณ์ จัดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ครบตามจำนวนที่กำหนด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามทุกชุด
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูล (Coding Form) ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:95)

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

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 70) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายความว่า มีแรงงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นกลุ่มเดียว (One Group) ใช้ One Sample t-test ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

3.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่นำเสนอเชิงพรรณนา