

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 172 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 120 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร ยามานะ (Yamane, 1973 : 125 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43)

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

จากสูตร  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ไม่เกิน .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{172}{1 + 172(0.05)^2}$$

$$= 120.27$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน

2.1 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 121 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการหาสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแสดงเป็นตารางได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหิบบึง	18	13
2. องค์การบริหารส่วนตำบลค่ายบกหวาน	27	19
3. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สว่าง	39	27
4. องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน	22	16
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ	18	13
6. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	26	17
7. องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย	25	16
รวม	172	121

2.2 เมื่อได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลาก โดยจัดทำกล่องแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเขียนรายชื่อประชากรแต่ละสังกัดลงในกล่องและดำเนินการจับรายชื่อที่กล่อง ที่ละรายชื่อ เมื่อได้รายชื่อแรกก็ดำเนินการบันทึกไว้และนำใส่ไว้ในกล่องเหมือนเดิมเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน และดำเนินการจับสลากจนครบตามที่กำหนดไว้ จำนวน 121 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อ โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

## การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. สร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำวิจัย

1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่จะทำให้ทราบถึง แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย แล้วนำมาเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด

1.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมและนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข

### 2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและความเที่ยงตรงเรื่องเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง รูปแบบ (Format) และใช้ภาษา (Wording) เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence หรือ IOC) โดยกำหนดให้

สอดคล้อง มีค่าเท่ากับ +1

ไม่แน่ใจ มีค่าเท่ากับ 0

ไม่สอดคล้อง มีค่าเท่ากับ -1

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

2.1.1 นายวีระ พิเภก ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

วุฒิสถาบันศึษา ศศ.ม. (รัฐศาสตร) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.1.2 นางพัชราภรณ์ ป็องคำสิงห์ ตำแหน่ง ครูวิทยฐานะชำนาญการ

โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

หนองคาย เขต 1 วุฒิสถาบันศึษา กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

2.1.3 ดร.จรรยา จิตรักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ

วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา 8) วุฒิสถาบันศึษา Ed.D (Educational Administration)

ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาการใช้ภาษา

โดยจะนำข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่า IOC เท่ากับ .67 ไปทดลองใช้

กรณีข้อคำถามใดไม่ผ่านค่า IOC ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจเช็คว่าเป็นประเด็นสำคัญที่กระทบต่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ หากกระทบจะดำเนินการปรับปรุงและหาค่า IOC ใหม่ หาก

ไม่กระทบผู้วิจัยจะดำเนินการตัดทิ้งข้อคำถามนั้น

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านค่า IOC ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน

40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .77 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Coefficient Alpha) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด

หนองคาย

2. แต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัยในแต่ละตำบล ตำบลละ 1 คน

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและมีผู้ช่วยผู้วิจัยในแต่ละตำบลนำแบบสอบถามไปพบพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้ง 7 ตำบล เพื่อตอบแบบสอบถามตามข้อสำรวจในแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับ
4. เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)
 

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน
4. นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ แล้วนำมาเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้
 

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราว
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. สถิติทดสอบสมมติฐานใช้  $t$ -test ใช้กับ เพศ ตำแหน่ง และ  $F$ -test ใช้กับ อายุ ระดับเงินเดือน และอายุราชการ โดยกำหนดนัยสำคัญในการทดสอบที่ ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference)
5. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้การแจกแจงความถี่ และนำเสนอโดยการพรรณนาความ