

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบวิธีวิจัย และกำหนดวิธีการวิจัยไว้ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 153 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 111 คน โดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 70) ดังนี้

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

$$\text{กำหนดให้} \quad n = \text{จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมด (153 คน)}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อน กำหนดไว้ที่ 0.05}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{153}{1+153(0.05)^2}$$

$$n = \frac{153}{1+153(0.0025)}$$

$$n = \frac{153}{1+0.3825}$$

$$n = \frac{153}{1.3825}$$

$$n = 110.66$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจากการคำนวณตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) คำนวณได้ 110.66 คน เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม ผู้วิจัยจึงปัดเศษของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 111 คน

3. การสุ่มตัวอย่างจากประชากร

3.1 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยได้แบ่งจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 111 คน ออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแบ่งตามสัดส่วนของประเภทบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ประเภทบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์	จำนวน ประชากร ในแต่ละกลุ่ม	จำนวน ตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่ม
1	พนักงานเทศบาล	40	29
2	พนักงานจ้าง	113	82
	รวม	153	111

3.2 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากโดยการเขียนรายชื่อของประชากรทั้งหมด ใส่ลงไปในกล่อง แล้วจึงหยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องใหม่ แล้วเขย่าให้คละก้น เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กันถ้าจับได้รายชื่อเดิมให้จับใหม่ จนครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 14 ด้าน ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง
6. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านสถานะของอาชีพ
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ด้านความมั่นคงในงาน

โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 สร้างเครื่องมือโดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ และเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อกำหนดประเด็นต่างๆ แล้วกำหนดเป็นข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2551 : 107-135)

2.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ในแต่ละด้าน

2.4 นำแบบสอบถาม ฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเหมาะสม และความถูกต้อง

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา

3. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม คุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีการ IOC (Index of Item – Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป (ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539 : 249) โดยกำหนดให้

เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ + 1
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ 0
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ - 1

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1.1 นางพรนุช เค็ดแก้ว .วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลยางงาม อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา)

3.1.2 นางสาววิชุดา ดั่งวิเศษ วุฒิการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) ตำแหน่ง อาจารย์สายผู้สอน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร (ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา)

3.1.3 นางเรณูภา หนูสอน วุฒิการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและสถิติตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก (ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินและวัดผล)

3.2 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าอำนาจการจำแนกด้วยวิธีหา Item Total Correlation เป็นรายชื่อได้ค่าระหว่าง 0.31 ถึง 0.82 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1987) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัยอีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ผู้วิจัยจัดให้มีผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูล อธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล กับผู้ช่วยวิจัย ให้เข้าใจตรงกันทั้ง 2 ฝ่าย
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3. นำแบบสอบถามที่สงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert, 1986 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 95) ดังนี้

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

4. นำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 70)

4.51 – 5.00 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.51 – 3.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่

6. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่นำเสนอเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวัดระดับแรงจูงใจสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ t -test (Independent Samples) ส่วนการจำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ F -test (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 กรณีที่มีความแตกต่างของการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทดสอบ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

4. ข้อมูลที่ได้แบบสอบถามปลายเปิด จะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหาและนำมาสรุปในเชิงพรรณนา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY