

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยนำวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มาใช้ในการวิจัยด้วยหลักผสมผสานอย่างเท่าเทียมกัน (Equivalent Status Design) โดยเป็นไปตามลำดับ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2550 หน้า 7) กล่าวคือผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อน โดยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากนั้นใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน โดยการสอบถามความคิดเห็นและนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบสถิติพรรณนา และสถิติเชิงอ้างอิง ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเป็นการตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 4 ข้อ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

การเลือกกลุ่มเป้าหมายสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมาย คือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี และผู้เกี่ยวข้อง เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview) ส่วนการตรวจสอบข้อมูล ใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การทบทวนข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากที่สุด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงการเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มประชากร	จำนวนองค์การบริหารส่วน จังหวัดที่มีนายกเป็นสตรี		ประชากร เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (คน)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)
	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มเป้าหมาย (แห่ง)		
กลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สตรี	9	4	4	4
กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับ นายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสตรี	9	4	21	8

ผลจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ทำให้ได้กลุ่มเป้าหมายจากกลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี จำนวน 4 คน และผู้เกี่ยวข้องกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี จำนวน 8 คนดังนี้

กลุ่มที่ 1 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย จำนวน 4 คน ดังต่อไปนี้

- 1) ดร.พรรณสิริ กุลนาถศิริ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย
- 2) นางสมทรง พันธุ์เจริญวรกุล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
- 3) ร้อยตรีหญิงระนองรักษ์ สุวรรณฉวี นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- 4) นางบังอร วิลาวลัย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มที่ 2 ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 8 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยแยกวิธีการออกเป็น 2 ด้าน ทั้งการศึกษาเชิงคุณภาพและศึกษาเชิงปริมาณ ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาเรียบเรียง กระทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) สรุปผล อภิปรายและเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

ประเด็นการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งหัวข้อการวิเคราะห์เป็นประเด็น ดังนี้

1. ภูมิหลัง (Background) หมายถึง ความเป็นมาของแรงจูงใจการได้มาซึ่งตำแหน่ง ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในส่วนนี้คือ สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างแรงผลักดัน ทรัพยากร และโอกาส ได้แก่ 1) บิดามารดา หรือคนในครอบครัว เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งทางการเมือง 2) บิดามารดา หรือคนในครอบครัว เคยหรือกำลังรับราชการอยู่ และ 3) บิดามารดา หรือคนในครอบครัวประกอบอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 บิดามารดา หรือคนในครอบครัว เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งทางการเมือง โดยพิจารณาจากตำแหน่งทางการเมือง ได้แก่ นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษารองนายกรัฐมนตรี ที่ปรึกษา รัฐมนตรี และ ที่ปรึกษารัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เลขานุการนายกรัฐมนตรี รองเลขานุการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง โฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (โฆษกรัฐบาล) รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรีประจำสำนักเลขานุการนายกรัฐมนตรี เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง เลขานุการรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการ ผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการทบวง นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล สมาชิกกองค้การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกกองค้การบริหารส่วนตำบล

1.2 บิดามารดา หรือคนในครอบครัว เคยหรือกำลังรับราชการอยู่ โดยพิจารณาจากตำแหน่งทางราชการ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการทางการเมือง ได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค้การบริหารส่วนตำบล สมาชิกเทศบาล สมาชิกสภาองค้การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการประจำ ได้แก่ ปลัดหรือรองปลัดองค้การบริหารส่วนตำบล ปลัดหรือรองปลัดองค้การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดหรือรองปลัดเทศบาล

1.3 บิดามารดาหรือคนในครอบครัวประกอบอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่เคยหรือกำลังดำรงตำแหน่งทางการเมือง โดยพิจารณาจากการมีปฏิสัมพันธ์และมีการเอื้อประโยชน์ต่อกัน ได้แก่ ผู้รับเหมา นักธุรกิจ

2. ลีลาในการปฏิบัติงาน (Style) เป็นการกล่าวถึงลักษณะและวิธีการทำงานอันจะเป็นตัวเชื่อมโยงบทบาทและปัจจัยต่างๆ ทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาพฤติกรรม และอัตลักษณ์ของผู้บริหารสตรีขององค้การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่

2.1 การตอบสนองต่อสถานการณ์ (Reaction) เมื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดต้องเข้ามาบทบาท

ในสภาพแวดล้อมใหม่ซึ่งแตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิมที่เคยดำรงอยู่ ก็จะถูกกระทบโดยลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมใหม่นั้น ยิ่งไปกว่านั้นคนเรายังจะยึดติดกับค่านิยมเดิมๆ กลายเป็นแนวทางที่ถูกนำมาให้สนองความต้องการส่วนตัว และมักนำไปสู่ปัญหาของการปรับตัว การศึกษาและทำความเข้าใจกับความขัดแย้งของปฏิภานเหล่านี้ จะทำให้เห็นถึงองค์ประกอบและที่มาของปฏิภานที่ผู้นำแสดงออกมา

2.2 ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง (Self) ความต้องการของบุคคลในระดับผู้นำที่สำคัญคือการได้รับการยอมรับในความเป็นตนเอง (Self-approval) ดังนั้นจึงพบว่าปัญหาที่หนักหน่วงในการปรับตัวก็คือ ความสามารถที่จะเข้ากันได้กับผู้อื่นในสวนนี้ จุดมุ่งหมายคือเพื่อค้นหาความต้องการพื้นฐานของผู้นำ

2.3 กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน (Strategies) บุคคลได้พัฒนาแนวทางการนำตนเองไปสู่เป้าหมายของชีวิตที่แตกต่างกัน แนวทางที่ใช้ในการปรับตัวและรูปแบบของพฤติกรรมสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการหรือแรงผลักดัน ความสามารถหรือทรัพยากรที่มีอยู่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยหรือโอกาส แนวทางที่ถูกนำมาใช้ในบุคคลแต่ละประเภทมีรากฐานจากประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นการพรรณนาถึงความรู้สึกต่องานและผลงาน ตลอดจนความกระตือรือร้น เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ หรือเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ ผู้นำในทุกตำแหน่งจะสร้างกลไกในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการทำงาน กลไกเหล่านี้เป็นตัวรับใช้หน้าที่เฉพาะกิจที่สำคัญ และยากที่จะเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับ การปรับตัวที่สอดคล้อง และกลไกที่สนับสนุน

3.2 อนาคตในงานอาชีพ ในสวนนี้เป็นการพยายามในการคาดการณ์วิถีทางในงานอาชีพของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน ฉะนั้นจึงเป็นการยากที่จะชี้เฉพาะเจาะจงถึงอนาคตในงานอาชีพของบุคคลในแต่ละประเภท

4. อัตลักษณ์ (Character) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 แบบ ได้แก่

4.1 ทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีกิจกรรมทางการเมืองน้อย และมีความประสงค์ที่จะกลับมาเป็นดำรงตำแหน่งอีกครั้งต่ำ มาจากหน่วยเลือกตั้งที่ไม่มีการแข่งขัน และไม่มีผู้ใดประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้ง จึงต้องถูกเกณฑ์ให้มาดำรงตำแหน่งด้วยความจำใจ

4.2 ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีกิจกรรมทางการเมืองน้อย แต่มีความประสงค์ที่จะกลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งสูง ประเภทนี้ได้รับความ

พึงพอใจจากการที่ผู้อื่นยอมรับตนในฐานะเป็นผู้แทนเพื่อเป็นการทดแทนในสิ่งที่ตนไม่เคยได้รับมาก่อนในเขตเลือกตั้งของตน ส่วนใหญ่มักจะมีมาจากเขตเลือกตั้งที่เป็นเมืองเล็ก ๆ และไม่มีผู้ใดสนใจตำแหน่งนี้ และในขณะที่ทำหน้าที่ก็เพียงแต่เป็นผู้ดูคนอื่นเขา “เล่น” การเมืองเท่านั้น

4.3 ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีกิจกรรมทางการเมืองมาก แต่ความประสงค์ที่จะกลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่งต่ำ ถึงแม้ว่าจะมีกิจกรรมทางการเมืองมากก็ตามแต่ก็ไม่สนุกกับงาน และมีได้ถือว่างานคืออาชีพของตนแต่อย่างไรใช้การเมืองเป็นเวทีที่จะโฆษณาตัวเอง และเป็นทางผ่านสำหรับตนที่จะก้าวไปสู่อาชีพอื่น และมาจากหน่วยเลือกตั้งที่มีอัตราการแข่งขันกันสูง

4.4 ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีที่มีกิจกรรมทางการเมืองมาก และมีความประสงค์ที่จะกลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่งสูง เป็นนักการเมืองอาชีพและผลงานทางการเมืองสูง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในด้านการกำหนดนโยบาย และแก้ปัญหาของประเทศไทยโดยใช้เหตุใช้ผล มักจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาดี ไม่เกรงกลัวการทำทนายจากผู้อื่นสนุกในงาน และเป็นผู้ที่มาจากหน่วยเลือกตั้งในเมืองใหญ่ๆที่มีการแข่งขันกันสูง

ผู้วิจัยได้กำหนดแบบประเมินเป็นคะแนนเฉลี่ยอัตลักษณ์ไว้ดังนี้

คะแนนรวมเฉลี่ย	มีอัตลักษณ์แบบ
1.00 – 1.90	ทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน
2.00 – 2.90	ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน
3.00 – 3.90	ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน
4.00 – 5.00	ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview)

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นหลักของคำถามในการทำวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 แบบสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี

กลุ่มที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี

โดยมีแบบสัมภาษณ์ตามกรอบของการวิจัย ดังนี้

1. อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ได้แก่
 - 1.1 ทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน
 - 1.2 ทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน
 - 1.3 ทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน

- 1.4 ทำงานหนักและพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่
 - 2.1 แรงจูงใจการได้มาซึ่งตำแหน่ง
3. ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ได้แก่
 - 3.1 การตอบสนองต่อสถานการณ์
 - 3.2 ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง
 - 3.3 กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ได้แก่
 - 4.1 ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ
 - 4.2 อนาคตในงานอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่กำหนดและข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบในเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. เรียบเรียงข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียง และจากการจดบันทึกออกมาเป็นข้อความแล้ว จำแนกออกเป็นประเด็นต่างๆ
2. ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล ดังนี้
 - 2.1 การตรวจสอบด้านข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันโดยใช้คำถามชุดเดียวกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อาจระบบข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล
 - 2.2 การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกต
 - 2.3 การทบทวนข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมายยืนยันความเชื่อถือได้ (Reliability) ของข้อมูลที่ได้อาจการสัมภาษณ์ ให้เจ้าของข้อมูลได้อ่านและตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมทั้งทักท้วงแก้ไข ให้ข้อคิดเห็นอื่นๆเพิ่มเติม และยอมรับข้อมูลที่นำเสนอ นั้น ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะใช้ทั้งส่วนที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่วิจัยได้จัดทำเรียบเรียง วิเคราะห์และตีความแล้ว
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความเนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปรวบรวมและข้อเสนอแนะต่อไป

3.3 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ จำนวน 153 คน จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย 2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และ 4) องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นจำนวน 153 คน ประกอบด้วย ข้าราชการการเมือง ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 141 คน ข้าราชการประจำ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 12 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามตารางสำเร็จรูปของยามานะ (Yamane, 1967, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ จากประชากรทั้งสองกลุ่ม โดยใช้สูตร ดังนี้

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

n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

แทนค่ากลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการการเมือง

$$n = \frac{141}{1+141(0.05)^2}$$

$$n = \frac{141}{1+141(0.0025)}$$

$$n = 104.25 \text{ คน}$$

$$n = 105 \text{ คน}$$

ข้าราชการประจำ

$$n = \frac{12}{1+12(0.05)^2}$$

$$n = \frac{12}{1+12(0.0025)}$$

$$n = 11.65 \text{ คน}$$

$$n = 12 \text{ คน}$$

ผลจากการคำนวณจากสูตรแล้ว ทำให้ได้ตัวอย่างข้าราชการการเมืองจำนวน 105 คน และข้าราชการประจำ จำนวน 12 คน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน 117 คน จากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่างๆ ในการขอความร่วมมือสำหรับแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้ง 4 แห่ง ตามสัดส่วน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด 4 แห่ง	กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ			
	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ข้าราชการ การเมือง (คน)	ข้าราชการ ประจำ (คน)	ข้าราชการ การเมือง (คน)	ข้าราชการ ประจำ (คน)
สุโขทัย	32	4	25	4
พระนครศรีอยุธยา	32	2	25	2
นครราชสีมา	52	3	35	3
ปราจีนบุรี	26	3	20	3
	142	12	105	12
รวม	154		117	
			117	

ขั้นที่ 4 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือการวิจัย

ขั้นที่ 1 เครื่องมือที่ใช้กับแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ศึกษาอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ตามตัวชี้วัดทั้ง 4 แบบ จำนวน 20 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. แบบทำงานไม่หนักและไม่พึงพอใจในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. แบบทำงานไม่หนักแต่พึงพอใจในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. แบบทำงานหนักแต่ไม่พึงพอใจในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. แบบทำงานหนักและพึงพอใจในงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย จำนวน 24 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1) การตอบสนองต่อสถานการณ์ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2) ความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง | จำนวน 8 ข้อ |
| 3) กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน | จำนวน 8 ข้อ |

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย จำนวน 16 ข้อ ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1) ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ | จำนวน 8 ข้อ |
| 2) อนาคตในงานอาชีพ | จำนวน 8 ข้อ |

ขั้นที่ 2 การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้รับข้อมูลเพียงพอในระดับการเขียนข้อคำถามแล้ว จึงนำมาออกแบบเพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูล และเมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอต่อที่ปรึกษา เพื่อรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 3 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) หลังจากที่ได้ดำเนินการต่อจากการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำนาจ วังจิ้น มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 4) นางกรรณา ชิดชอบ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

5) นางอรพิน จิระพันธุ์วานิช นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม จากนั้นทำการรายงานผลให้คณะกรรมการที่ปรึกษาทราบ

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี จำนวน 2 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.922

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่กำหนดและข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน (Basic Statistic) เพื่ออธิบายกลุ่มตัวอย่างโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Moment) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยกับอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

3. สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกสตรีองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย

การแปลผลข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดชนิดของตัวแปรและเกณฑ์การแปลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดจำแนกตามแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 อัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

1.1 ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามเกณฑ์การวัด Likert Scale ของ Likert (1932, pp.1-55) โดยกำหนดค่าคะแนนการตอบคำถามอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทยไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานสูงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานสูงมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.2 เมื่อทำการตรวจให้คะแนนแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{(n_1 \times m_1) + (n_2 \times m_2) + \dots + (n_i \times m_n)}{n}$$

โดยที่ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n_i คือ ค่าความถี่ในแต่ละช่วงชั้น
 $m_1 \dots 5$ คือ ค่าคะแนนประจำแต่ละช่วง
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.3 ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย โดยผู้วิจัยกำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมาสู่การแปลความหมายของอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ดังนี้

ตารางที่ 3.3 ค่าคะแนนการตอบคำถามอัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับการปฏิบัติงานสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับการปฏิบัติงานสูงมาก
2.61 – 3.40	มีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านสถานการณ์การปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประเมินค่าตามเกณฑ์การวัด Likert Scale ของ Likert โดยผู้วิจัยกำหนดให้ค่าคะแนนการตอบคำถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย ดังนี้

ตารางที่ 3.4 ค่าคะแนนการตอบคำถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

คำตอบที่เลือก	คะแนนข้อคำถาม	
	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

2.2 เมื่อตรวจให้คะแนนแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\bar{X} = \frac{(n_1 \times m_1) + (n_2 \times m_2) + \dots + (n_n \times m_n)}{n}$$

โดยที่	\bar{X}	คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	n_i	คือ ค่าความถี่ในแต่ละช่วงชั้น
	$m_{1...5}$	คือ ค่าคะแนนประจำแต่ละช่วง
	n	คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2.3 ผู้วิจัยกำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายของปัจจัยที่ศึกษา ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านลีลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การตอบสนองต่อสถานการณ์ ความรู้ลึกเกี่ยวกับตนเอง และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสนใจต่องานที่รับผิดชอบ และอนาคตในงานอาชีพ

โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนและความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมาสู่การแปลความหมายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์
ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตรี ดังนี้

ตารางที่ 3.5 การแปลความหมายค่าคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของนายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสตรีในประเทศไทย

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานสูงมากที่สุด
3.41 – 4.20	ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานสูงมาก
2.61 – 3.40	ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานน้อย
1.00 – 1.80	ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด