

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอรายงานในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 377 ราย แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 127 ราย ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 ราย พนักงานจ้าง จำนวน 185 ราย และจ้างเหมาบริการ 54 ราย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 195 ราย ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane อ้างถึงใน กิจฐเชต ไกรवास และ โกวิท กระจ่าง, หน้า 19) ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณ 95 % ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ ระดับ .05 สูตรที่ใช้ คือ

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ

$$\begin{aligned} n &= \frac{377}{1 + (377)(0.05)^2} \\ &= 194.08 \text{ ราย} \end{aligned}$$

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 ราย

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน หลังจากนั้นใช้วิธีการจับผลลากบุงคลากรงค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามประเภท และเก็บจนครบตามจำนวน 195 ชุด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	127	66
ลูกจ้างประจำ	11	6
พนักงานจ้าง	185	95
จ้างเหมาบริการ	54	28
จำนวนรวมทั้งสิ้น	377	195

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน แบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ 2 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

1. ปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงานจำนวน 5 ข้อ
- 1.2 ความเจริญก้าวหน้าจำนวน 5 ข้อ
- 1.3 การได้รับความยอมรับนับถือจำนวน 5 ข้อ
- 1.4 ความรับผิดชอบจำนวน 5 ข้อ
- 1.5 ลักษณะและขอบเขตของงานจำนวน 5 ข้อ

2. ปัจจัยขอยามัย จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

- 2.1 เงินเดือน, ค่าตอบแทนจำนวน 5 ข้อ
- 2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานจำนวน 5 ข้อ
- 2.3 นโยบายและการบริหารจำนวน 5 ข้อ

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงานจำนวน 5 ข้อ

2.5 ความมั่นคงในการทำงานจำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามที่ใช้จะประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (อ้างถึงใน พิษิตฤทธิ จรุง, 2548) คือ

เห็นด้วยมากที่สุดให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

เห็นด้วยมากให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลางให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อยให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุดให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลผลค่าคะแนนของตัวแปรเกี่ยวกับแรงงูใจจะขึ้นกับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึงแรงงูใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 เห็นด้วยน้อย หมายถึง แรงงูใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง แรงงูใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เห็นด้วยมาก หมายถึง แรงงูใจ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง แรงงูใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

1. ปริมาณผลงาน

2. คุณภาพของงาน

3. ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

4. ความประหยัดหรือความคุ้มค่า

แบบสอบถามที่ใช้จะประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) (อ้างถึงใน พิษิตฤทธิ จรุง, 2548) คือ

เห็นด้วยมากที่สุดให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

เห็นด้วยมากให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

เห็นด้วยปานกลางให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

เห็นด้วยน้อยให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

เห็นด้วยน้อยที่สุดให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลผลค่าคะแนนของตัวแปลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จะขึ้นกับความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคั่น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย หมายถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก หมายถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้มาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (try-out) กับ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 65 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือ 0.94 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสอบถามบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวนพร้อมตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี วิเคราะห์และอธิบายโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน