

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีศึกษาดังนี้

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 100 คน (เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยวิธีใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Multiple-Choice) รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การเทศบาลเมืองตากลิ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานะทางอาชีพ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) 5 ระดับ ตามแบบ (Likert Scale) โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ คือ

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน

ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัด นครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพของการทำงานในด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ (Likert Scale) โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ คือ

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

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ทำการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (Pre-Test) โดยทำการทดสอบกับผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 30 ชุด เมื่อได้ผลแล้ว นำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนามจริงต่อไป

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมในบางข้อ ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามสามารถตอบวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยได้อย่างแท้จริง

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะได้นำแบบสอบถามที่ทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบก่อน (Pre-test) 30 ชุดแล้วนั้น มาพิจารณาเพื่อหาค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ทั้งชุด มีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรขององค์การเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 100 คน และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่เลือกใช้มีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายคะแนน เกณฑ์ในการประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์การเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, หน้า 186-187)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายคะแนน เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, หน้า 186-187)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรองค์การเทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ เทศบาลเมืองตากลิ จังหวัดนครสวรรค์

ทั้งนี้การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดการแปลความหมายไว้ดังนี้ (Borg, 1979 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรารณณ์, 2543, หน้า 97-98)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปร
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า -1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลความหมาย
สูงกว่า 0.85	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.65-0.85	มีความสัมพันธ์สูง
0.35-0.64	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.20-0.34	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก