

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

#### ประชากร

บุคลากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 120 คน (ข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน กันยายน, 2554)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานและลักษณะทั่วไปของบุคลากร ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบปลายปิด จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อนใน 10 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 45 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แรงจูงใจมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
แรงจูงใจมาก	ให้	3	คะแนน
แรงจูงใจน้อย	ให้	2	คะแนน
แรงจูงใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.1 ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์จันทบุรีวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นางสาวรณช อุษณวสิน ท้องถิ่นอำเภอโป่งน้ำร้อน

3.3 พ.จ.อ. บุญหลวง นิवास เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ณ สำนักงานเทศบาลตำบลทรายขาว จังหวัดจันทบุรี เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้กำหนดความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของ

แบบสอบถามเท่ากับ .83 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ บุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 120 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม
2. เมื่อแจกแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและพบว่าไม่มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและสมบูรณ์ทุกฉบับ
3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2554 - 31 มีนาคม พ.ศ. 2555

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกและเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ
  - 1.1 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
  - 1.2 ประมวลผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้
  - 2.1 อธิบายลักษณะทั่วไปของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
  - 2.2 อธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอโป่งน้ำร้อน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
  - 2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่าสังเกตในโปรแกรมสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์

### เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= .75 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของในองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอ โป่งน้ำร้อน โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ เป็น 4 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	3.26 - 4.00	หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.25	หมายถึง ความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	1.76 - 2.50	หมายถึง ความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.75	หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด