

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ จะเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 183 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กันยายน 2554 จากฝ่ายบุคลากร สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	รวมทั้งสิ้น (คน)	แยกเป็น	
		ชาย	หญิง
1. ข้าราชการ	78	29	49
2. ลูกจ้างประจำ	24	20	4
3. พนักงานจ้าง	81	54	27
รวม	183	103	80

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นคำถามแบบประเมินค่า จำนวน 28 ข้อ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัย ได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.ณุกานดา กิตติสุขวัฒนา อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี

3.2 นางสุมาลี รัตนจริยา รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

3.3 นายภูวนาท บำรุงพันธ์ ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานเทศบาลเมืองขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.88 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จำนวน 183 คน เมื่อแจกแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามจากนั้นทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคลด้วยสถิติ Compare Mean

การตรวจให้คะแนนแบบสอบถามส่วนที่ 2 กำหนดคะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= .80 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจระดับสูง
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจระดับต่ำ
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจระดับต่ำมาก