

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.6 แผนปฏิบัติการวิจัย
- มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 86 คน เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 86 คน เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 86 คน ซึ่งปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 86 แห่ง จำนวน 258 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 71 คน เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 71 คน เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 71 คน ซึ่งปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 213 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยการสุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล และกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละตำแหน่งโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ดังปรากฏจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (รายละเอียดภาคผนวก ง)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามรวม 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1) พฤติกรรมแบบเน้นคน (considerate structure)

2) พฤติกรรมแบบเน้นงาน (initiating structure)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

1) ด้านความสำเร็จของงาน (achievement)

2) ด้านการยอมรับนับถือ (recognition)

3) ด้านลักษณะของงาน (work itself)

4) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility)

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (advancement)

ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ของ Likert (Best & Kahn, 1993, p. 246) ด้านความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ให้น้ำหนักระดับคะแนน 5

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาก ให้น้ำหนักระดับคะแนน 4

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรปานกลาง ให้น้ำหนักระดับคะแนน 3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อย ให้น้ำหนักระดับคะแนน 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด ให้น้ำหนักระดับคะแนน 1

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาทฤษฎีเอกสารตำรา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามฉบับร่างปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

3) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1985, p. 123) 2 ด้าน

(1) พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นคน (considerate structure)

(2) พฤติกรรมผู้นำแบบเน้นงาน (initiating structure)

4) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของ เฮอร์ชเบิร์ก 5 ด้าน

(1) ด้านความสำเร็จของงาน (achievement)

(2) ด้านการยอมรับนับถือ (recognition)

(3) ด้านลักษณะของงาน (work itself)

(4) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility)

(5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (advancement)

5) ศึกษาแบบสอบถามของ ฐานิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545, หน้า 4) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (content) โดยใช้เทคนิค IOC (ดูภาคผนวก ค) แล้วนำแบบสอบถาม

มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและวงการศึกษาใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- (1) นายปัญญา วิเชียรปัญญา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(ด้านเนื้อหา)
- (2) นายพิศาล กรกมุสสิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(ด้านเนื้อหา)
- (3) ผศ.ประทีป อนุเมธางกูร อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
(ด้านเนื้อหา)
- (4) ดร.ผ่องศรี มาสขาว อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
(ด้านสถิติวิจัย)
- (5) ผศ.สุทัศน์า มุขประภาต อาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
(ด้านภาษา)

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากรในเขตจังหวัดชลบุรี 10 แห่ง เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 10 คน เจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 10 คนเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 10 คน รวม 30 คน คือ

- (1) องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโปสถ อำเภอนันทนิกม จังหวัดชลบุรี
เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ 3 คน
- (2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเข็ด อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (3) องค์การบริหารส่วนตำบลนวมะตุม อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (4) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหียง อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (5) องค์การบริหารส่วนตำบลกุฎโง้ง อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (6) องค์การบริหารส่วนตำบลนาวังหิน อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (7) องค์การบริหารส่วนตำบลนาเร็ก อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (8) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกพะาะ อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (9) องค์การบริหารส่วนตำบลหมอนนาง อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี
- (10) องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่เหลี่ยม อำเภอนนสนนิคม จังหวัดชลบุรี

3) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีครอนบาค Cronbach, 1970, pp. 202-204) ที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ได้ค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับ .96 ถือว่าเป็นความเชื่อมั่นทั้งฉบับในระดับสูง เหมาะสำหรับการเป็นแบบสอบถามที่ดีต่อไป

- 4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนต่อไปดังนี้

3.3.1 บันทึกเสนอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยส่งด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์

3.3.4 การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยเดินทางไปรวบรวมด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ (กรณีที่ไม่ได้รับคืนตามกำหนด)

3.3.5 แบบสอบถามได้รับคืนมาจำนวน 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.4.3 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.4 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และแทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

3.4.5 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

3.4.6 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

3.4.7 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1993, p. 247)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำของผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยวิธีการถดถอยพหุคูณและเพิ่มทีละตัวทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2540, หน้า 271)

ขั้นที่ 1 เลือกตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุดเข้าสมการเป็นตัวแรก ถ้าพบว่าไม่มีตัวแปรใดผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้จะหยุดและถือว่าไม่มีตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม แต่จะมีตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์เข้าสมการจะทำต่อไปในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 2 พิจารณาเลือกตัวแปรถัดไป เข้าสมการและขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรที่อยู่ในสมการและเลือกจะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่

ขั้นที่ 3 กลับไปทำขั้นที่ 2 คือ พิจารณาเลือกตัวแปรที่เหลือเข้าและออกสมการ ครั้งละตัว จนไม่มีตัวแปรตัวใดเข้าและออกสมการอีกแล้วและก็จะได้สมการถดถอยที่เหมาะสม

เกณฑ์การวิเคราะห์ พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เกณฑ์ของ Runyon (1996, p. 238) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- .29 ถึง - .10 หรือ .29 10 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- .49 ถึง - .30 หรือ .49 30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- 1.00 ถึง - .50 หรือ 1.00 50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี