

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

##### 3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยสุขอนามัย(Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงานขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว โอกาสเจริญเติบโต และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

##### 3.2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 332 คน (จากทำเนียบอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง 2555) โดยใช้จำนวนทั้งหมดของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

##### 3.1.3 วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 332 คน โดยใช้แบบสอบถาม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูล จากหนังสือ วารสาร เอกสาร และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนหลัก คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของ  
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ในการเปรียบเทียบ แรงจูงใจในการทำงานหลังจากเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัคร  
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ใช้มาตราวัด  
แบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน  
โดยเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเมื่อสร้างเสร็จแล้วได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
3 ท่านทำการ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาในสิ่งที่ต้องการวัด (Content Validity) จากนั้นได้นำ  
แบบสอบถามไปทดลองใช้กับ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่ม  
ตัวอย่าง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัด  
เชียงใหม่ จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้  
วิธีครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เพื่อได้ค่าความเที่ยงในการวัดแรงจูงใจไม่ต่ำกว่า  
0.55

#### 3.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบ  
ความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)  
ประกอบด้วย

- ร้อยละ (Percentage)

- ค่าเฉลี่ย (Mean)

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

พิสูจน์สมมติฐานโดย

สมการที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานหลังเพิ่มค่าตอบแทนของอาสาสมัคร  
สาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง

สมการที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข  
ประจำหมู่บ้าน

สมการที่ 3 ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข  
ประจำหมู่บ้าน

โดยที่ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้สถิติ (one sample t-test) ในการทดสอบสมมติฐาน

### 3.3 สถานที่ที่ใช้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

สถานที่ในการเก็บข้อมูล ได้ใช้พื้นที่ จำนวน 14 หมู่บ้าน กับอีก 1 ชุมชน ในตำบล  
สันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่