

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อต้องการทราบถึงคุณลักษณะของผู้นำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคามและสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางสังคมและคุณลักษณะของผู้นำกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบแบบสอบถาม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

1. แหล่งข้อมูล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

- 1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการกรอกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม
- 1.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ แรงจูงใจ ความพึงพอใจและการบริหารการศึกษาซึ่งมีผู้ศึกษาและรวบรวมไว้แล้วในลักษณะเอกสาร ตำราทางวิชาการ บทความ รวมทั้งสาระความรู้ที่เป็นข้อมูลเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

2. ประชากร

คือ อาจารย์ผู้ที่มีบทบาทในการสอนหรือให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง ได้แก่ อาจารย์ประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์อัตราจ้าง ของสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีอยู่ 3 แห่งกล่าวคือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคามและสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม ในแต่ละสถาบันมีจำนวนประชากร ดังนี้

- 2.1 สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม มีอาจารย์จำนวน 64 คน
- 2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีอาจารย์จำนวน 335 คน จากทั้งหมด 5 คณะ
- 2.1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีอาจารย์จำนวน 784 คน จากทั้งหมด 17 คณะ

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ยามานะ (Yamane, 1967, p. 99) กล่าวคือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

	n	=	ขนาดตัวอย่าง
	N	=	ขนาดประชากร
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
กำหนดให้	e	=	0.05

ซึ่งจากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างจากแต่ละสถาบันรวมเท่ากับ 423 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 อาจารย์จากสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตมหาสารคาม รวมจำนวน 55 คน จากคณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และคณะศิลปศาสตร์

3.2 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รวมจำนวน 182 คน จากอาจารย์ทั้ง 5 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3.3 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมจำนวน 186 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์

3.4 กลุ่มตัวอย่างเพื่อการสัมภาษณ์ คือ อาจารย์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-25 ปี จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและคณะหรือหน่วยงานที่คนสังกัด รวมจำนวน 5 ข้อ ใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้นำในองค์กรของท่าน

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ หรือผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางในองค์กรของตน มีจำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านการบริหารจัดการ 14 ข้อ ด้านคุณธรรม 8 ข้อ และด้านทักษะหรือความสามารถ 7 ข้อ โดยนำมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มาใช้ คำถามมีลักษณะเป็นเชิงบวก (Positive) ซึ่งจะพิจารณาคำถามที่สร้างขึ้นมาให้กระชับ ไม่สลับซับซ้อน และสื่อความหมายเดียว แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งตามความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของตน ว่าอยู่ในระดับใด มีจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามลักษณะเชิงบวก แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งตามความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของตน ว่าอยู่ในระดับใด มีจำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามลักษณะเชิงบวก แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งตามความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับคำถามในส่วนที่ 2-4 จะมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

กำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับของความคิดเห็น โดยการคำนวณพิสัยจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก ซึ่งมีคะแนนสูงสุด 5 คะแนน คะแนนต่ำสุด 1 คะแนน แล้วเฉลี่ยด้วยระดับของความคิดเห็นที่ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ จะได้ระดับคะแนนในการแบ่งระดับของความคิดเห็นดังนี้ คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับของความคิดเห็น}} = \frac{5 - 1}{3}$$

ระดับของความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ระดับต่ำ	1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง	2.34 – 3.67
ระดับสูง	3.68 – 5.00

ส่วนแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีเนื้อหาครอบคลุมและสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ครบถ้วน

การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity)

โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้ มาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ตรงตามทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

2. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความยากง่ายของชุดคำถามในส่วนที่ 2-4 คือ โดยการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้ใช้ในองค์กร ด้านการบริหารจัดการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 ด้านคุณธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.926 และด้านทักษะหรือความสามารถมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924

ทั้งนี้ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ก็ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษา เช่น ให้น่าสนใจว่าผู้ตอบเข้าใจคำถาม ผู้ตอบสามารถให้คำตอบที่ตรงประเด็นหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ รมักระวังและหลีกเลี่ยงการใช้คำกำกวม เป็นต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง ตามขั้นตอนคือ ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการกรอกแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ พร้อมขอความร่วมมือในการตอบคำถาม จนได้แบบสอบถามครบตามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเชิงพรรณนา (Description analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นตัวเลข แล้วนำตัวเลขนั้นไปบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำทั้ง 3 ด้าน สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

ส่วนที่ 5 เป็นการพรรณนาข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางสังคม และคุณลักษณะของผู้นำ กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถิติที่ใช้ คือ ไคว์ สแควร์

ส่วนที่ 7 ข้อคิดเห็นจากบทความและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะศึกษาวิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) จากบทความ บทสัมภาษณ์ที่นักวิชาการ ได้แสดงทัศนะ ความคิดเห็นไว้ในโอกาสต่างๆ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาทั้งในขณะทำการสัมภาษณ์และวิเคราะห์หลังการเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง แล้วจึงดำเนินการตีความข้อมูล (Interpretation) เพื่อดึงความหมายออกมาจากข้อมูลที่มีอยู่ ด้วยการสร้างข้อสรุปชั่วคราวในรูปข้อความสั้นๆ และการสร้างข้อสรุปชั่วคราวแบบความเรียง อันนำไปสู่การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย