

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดและค้นคว้าข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,143 คน (งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 1,143 คน ซึ่งผู้วิจัยได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเปรียบเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จากการศึกษาของ ชีรวิทย์ เอกะกุล (2543, หน้า 3-4) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมแยกเป็นหน่วยงาน

หน่วยงาน	รวม ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะเกษตรและเทคโนโลยี	87	23
คณะครุศาสตร์	92	24
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	143	38
คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	63	17
คณะวิทยาศาสตร์	39	10
คณะวิศวกรรมศาสตร์	30	8
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	57	15
บัณฑิตวิทยาลัย	3	1
วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	37	10
วิทยาลัยการbinนานาชาติ	81	20
วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม	47	12
วิทยาลัยธาตุพนม	74	19
วิทยาลัยนาหว้า	46	12
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	123	32
สถาบันภาษา/NPULI	20	5
สถาบันวิจัยและพัฒนา	15	4
กองกลาง	55	14
กองนโยบายและแผนงาน	21	6
กองพัฒนานักศึกษา	11	3
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	1
สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	1
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม	3	1
สำนักประเมินผลและประกันคุณภาพการศึกษา	5	1

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	รวม ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	16	4
สำนักวารสาร	3	1
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	3	1
สำนักวิทยบริการ	19	5
สำนักงานประสานงานการศึกษากรุงเทพฯ	7	2
ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการเกษตร	12	3
ศูนย์ศึกษาอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง	2	1
หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ	2	1
โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์	21	5
รวม	1,143	300

(ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่กองกลาง มหาวิทยาลัยนครพนม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเป็นขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมการบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553,
หน้า 75)

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

และนำค่าคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมาย

โดยเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 75)

4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553,
หน้า 75)

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

และนำค่าคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อแปลความหมาย โดยเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 75)

4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 75)

0.81–1.00 หมายถึง มีอิทธิพลระดับมากที่สุด

0.61–0.80 หมายถึง มีอิทธิพลระดับมาก

0.41–0.60 หมายถึง มีอิทธิพลระดับปานกลาง

0.21–0.40 หมายถึง มีอิทธิพลระดับน้อย

0.01–0.20 หมายถึง มีอิทธิพลระดับน้อยที่สุด

0.00 หมายถึง ไม่มีอิทธิพล

วิเคราะห์หาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรตามตัวเดียว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วทำการสรุปผลเป็นรายชื่อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมถึงสอดคล้องกับกรอบความคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นในประเด็นที่ทำการศึกษเกี่ยวกับงานวิจัยต่าง ๆ 6 ประเด็น ประกอบด้วย

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ
- 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
- 4) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามในการปฏิบัติงาน
- 5) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์
- 6) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าการผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงด้านเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำข้อเสนอแนะกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ในการทำแบบสอบถามให้มีข้อความที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ โดยมีคณะกรรมการและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

1) ดร.ศิริตม์ พิริยะพลิน คณบดีวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

2) ดร.วรวิมล อินทนนท์ คณบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3) ดร.คงฤทธิ กุลวงษ์ อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

4) อาจารย์มุกดา แก่นสุวรรณ อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธาน กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อนำผลมาหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งก่อนจะนำแบบสอบถามไปแจกยังกลุ่มตัวอย่าง

6. เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

7. การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะทำการศึกษา

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบราคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

8. องค์ประกอบของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน พร้อมทั้งวิธีการตอบคำถามของแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นคำถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม ค่าตอบแทน เป็นคำถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เพื่อสำรวจระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามได้แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ด้านความ

คาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และด้านความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามได้แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองการลงพื้นที่จริง และการส่งจดหมายเพื่อนำแบบสอบถามไปให้แต่ละคณะ/วิทยาลัย และหน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 300 ฉบับ พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมานำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูล และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผล ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบ ความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียน ข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคาดหวังในการปฏิบัติงานไปพัฒนาการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย
 - 1) ค่าร้อยละ
 - 2) ค่าเฉลี่ย
 - 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรตามตัวเดียว

โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)