

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ 1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำจากมุมมองของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ 2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะและ 3. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะซึ่งเป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ (Empirical Research) โดยมีการค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และมีการศึกษาและค้นคว้าด้านงานเอกสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงบทความ ตำรา และเว็บไซต์ โดยผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 วิธีวิจัย
- 3.2 การสร้างเครื่องมือ
- 3.3 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สรุป

3.1 วิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) คือมีทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร อย่างน้อย 2 ตัวแปรเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยรองรับด้วยแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องที่เชื่อมโยงกันโดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความสุขในการทำงาน และสร้างสมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐานโดยตัวแปรทำนายคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3.1.1.1 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

- ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานขององค์การธุรกิจทั้ง 9 แห่งที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุภาพะ ในปี พ.ศ. 2555(สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.),2555)มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 22,217 คน

- ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างคือพนักงานขององค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุภาพะในปี พ.ศ. 2555 ซึ่งใช้ขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan(1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีทราบขนาดประชากรจะใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) มีดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + \chi^2 P(1-P)}$$

โดยที่ n คือ ขนาดตัวอย่าง

χ^2 คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square)

N คือ ขนาดประชากร

P คือ สัดส่วนของประชากรที่สนใจ

d คือ ค่าคาดเคลื่อนในการประมาณค่าของประชากรด้วยสถิติจากตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 การคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970)

ตารางของ Krejcie & Morgan									
ประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
10	10	120	92	340	181	1200	291	8000	367
15	14	130	97	360	186	1300	297	9000	368
20	19	140	103	380	191	1400	302	10000	370
25	24	150	108	400	196	1500	306	15000	375
30	28	160	113	420	201	1600	310	20000	377
35	32	170	118	440	205	1700	313	30000	379
40	36	180	123	460	210	1800	317	40000	380
45	40	190	127	480	214	1900	320	50000	381
50	44	200	132	500	217	2000	322	75000	382
55	48	210	136	550	226	2200	327	100000	384
60	52	220	140	600	234	2400	331		
65	56	230	144	650	242	2600	335		
70	69	240	148	700	248	2800	338		
75	68	250	152	750	254	3000	341		
80	66	260	155	800	260	3500	346		
85	70	270	159	850	265	4000	351		
90	73	280	162	900	269	4500	354		
95	76	290	165	950	274	5000	357		
100	80	300	169	1000	278	6000	361		
110	86	320	175	1100	285	7000	364		

กำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 (ค่าคาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5) ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 1 นั่นคือจะได้ $t = 3.84$ และ $d = 0.05$ และกำหนดให้ $P = 0.5$ ทำให้ $(1-P) = 0.5$ ซึ่งทำให้ $P(1-P) = 0.25$ จะเป็นการทำให้ได้ขนาดตัวอย่างมากที่สุด (Krejcie & Morgan, 1970) และ $N = 22,217$ ขนาดตัวอย่างจะได้ดังนี้ $n = 378$ คน

$$n = \frac{3.84^2 * 22,217 * 0.5 * (1-0.5)}{(0.05^2 * (22,217-1)) + (3.84^2 * 0.5 * (1-0.5))} \approx 378$$

3.1.1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เริ่มด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประเภทของประชากรเป็นกลุ่มย่อยหรือชั้นก่อน แล้วจึงคำนวณหาขนาดของตัวอย่างในกรณีทราบขนาดประชากรโดยใช้สูตรจากการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คนดังนี้

ตารางที่ 3.2 องค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาพะปี พ.ศ.2555

ลำดับ	องค์การธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
1	ขนมปังพรชัย บางลำพู	60	1
2	บริษัทไทยโตชิบาอุตสาหกรรม จำกัด	2,121	36
3	บริษัทบัตรกรุงไทย จำกัด(มหาชน)	1,395	24
4	โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล	3,300	56
5	บริษัทไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด	1,500	26
6	บริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	11,000	186
7	สวนสามพราน โรสกาเดินริเวอร์ไซด์	390	7
8	บริษัทเอเชียพีริซัน จำกัด(มหาชน)	800	14
9	บริษัทเอ็นไอเคพีริซันคอมโพเนนท์ (ประเทศไทย)	1,651	28
	รวม	22,217	378

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นการศึกษาเพื่อยืนยันผลของการศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณไว้ก่อนหน้านี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1.2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างความสุขในการทำงานขององค์กรโดยเป็นระดับผู้บริหารขององค์กรหรือระดับผู้จัดการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมด้านการสร้างความสุขในการทำงานขององค์กร โดยผู้วิจัยจะติดต่อเข้าสัมภาษณ์องค์กรละ 1 คน (ดังรายชื่อตารางที่ 3.2)

สำหรับองค์กรที่ผู้วิจัยจะเข้าไปสัมภาษณ์นั้นต้องเป็นองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะในปี 2555 และได้ตอบรับเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ได้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์เชิงลึกนำมาสรุป อภิปรายผลในการสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเป็นข้อมูลที่เพิ่มเติม ที่ใช้สำหรับเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

3.2 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.2.1 แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ตามรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างตัวแปรของแนวคิดเรื่องปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน จากหนังสือ วารสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแบบสอบถามเพื่อสอบถามพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะในประเด็นเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยที่ได้รับการแต่งตั้งช่วยตรวจสอบความถูกต้องงานวิจัยในเรื่องของภาษา ความตรงของเนื้อหา และการอธิบายความหมาย เพื่อให้เกิดความถูกต้องและความสมบูรณ์ตรงกับงานที่ศึกษาแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อคำถามประกอบ

ด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยข้อความเป็นการเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้วิจัยพัฒนาแนวคิดมาจาก Bass and Avolio (1992) เป็นมาตราส่วน(Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท(Likert, 1993 : 247)ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อความขึ้นเองโดยแยกประเภทดังนี้

โดยแบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 5 ข้อ
2. การบริหารแบบวางเฉย จำนวน 4 ข้อ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำนวน 23 ข้อ ประกอบด้วย

1. การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ จำนวน 6 ข้อ
2. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จำนวน 6 ข้อ
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 6 ข้อ
4. การดลใจ จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับการปฏิบัติตลอดเวลา	คะแนน	5	คะแนน
ระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง	คะแนน	4	คะแนน
ระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง	คะแนน	3	คะแนน
ระดับการปฏิบัติทีนานๆครั้ง	คะแนน	2	คะแนน
ระดับแทบไม่ได้ปฏิบัติเลย	คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของประเวศ วะสี(2551) เป็นมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท(Likert, 1993 : 247)โดยแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย จำนวน 27 ข้อ โดยข้อความผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเองดังนี้

1. ความสุขทางกาย จำนวน 4 ข้อ
2. ความสุขทางอารมณ์ จำนวน 6 ข้อ

3. ความสุขทางสังคม	จำนวน 8 ข้อ
4. ความสุขทางจิตวิญญาณ	จำนวน 9 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

เป็นเช่นนี้อยู่เสมอ	คะแนน	5	คะแนน
เป็นเช่นนี้บ่อยครั้ง	คะแนน	4	คะแนน
เป็นเช่นนี้บางครั้ง	คะแนน	3	คะแนน
เป็นเช่นนี้นานๆ ครั้ง	คะแนน	2	คะแนน
แทบไม่เคยรู้สึกเช่นนี้	คะแนน	1	คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.3 การทดสอบเครื่องมือ

3.3.1 การทดสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ที่ปรึกษางานวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ความสอดคล้อง และครอบคลุมตามนิยามของตัวแปรที่ศึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากคำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของที่ปรึกษางานวิจัย หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ศึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 117) ด้วยคะแนน 3 ระดับ อันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนี้ยังขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาแก้ไขปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเสนอแนะ ซึ่งรูปแบบวิธีการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสามารถทำได้โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร (สุวิมล ติรกาพันธ์, 2551 : 166)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือตัดออก (สุวิมล ติรพานันท์, 2551 : 166) ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ดร.ประศาสน์ นิยม อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. ดร.ชาญชัย รัตนปรการ Ture Distribution & Sales Company Limited ตำแหน่ง Assistant Director
3. ดร.วชิษฐ์ พรหมบุตร บริษัท เดชฤทธิ์ จำกัด ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ
4. ดร.พีรภาว ทีวีสุข บริษัทอุตสาหกรรมยางตะวันออกจำกัด ตำแหน่ง เลขานุการกรรมการผู้จัดการ
5. ผศ.ดร.นครเศ ณ พัทลุง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง .6 – 1 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นในขั้นต่อไป

3.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานองค์การที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Of Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยใช้เกณฑ์ว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.7 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล (Cortina, 1993)

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
การให้รางวัลตามสถานการณ์	.8612
การบริหารแบบวางเฉย	.7031
การใช้สิทธิพลด้านอุดมการณ์	.8857
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	.9190
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.8908
การดลใจ	.8227
ความสุขทางกาย	.7144
ความสุขทางอารมณ์	.9138
ความสุขทางสังคม	.8891
ความสุขทางจิตวิญญาณ	.8406

เมื่อผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานองค์การที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วผลลัพธ์ที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.91 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามมีคุณภาพในเรื่องของความเที่ยงตามเกณฑ์ที่ใช้ได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่กำหนดไว้

3.3.3 ส่วนสำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้มีการใช้รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เป็นเครื่องมือการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์และระบุประเด็นเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะเพื่อนำข้อมูลที่ได้มายืนยันคำตอบในผลของการศึกษาเชิงปริมาณ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในส่วนนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยสำรวจทางไปรษณีย์ (Mail Survey Research) โดยผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องจากนั้นติดต่อไปยังบริษัทตามที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการส่งจดหมายแนะนำตัวผู้วิจัยพร้อมเอกสารใบตอบรับเข้าร่วมโครงการ แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และ ช่องเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งคืนเอกสารตอบรับเข้าร่วมโครงการ

หลังจากนั้น บริษัทที่เข้าร่วมโครงการผู้วิจัยจะติดต่อกลับไปเพื่อขอส่งแบบสอบถามที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนที่กำหนดไว้ทางไปรษณีย์ พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อส่งคืนแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว สำหรับวันเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยแจ้งให้ส่งกลับคืนภายใน 4 สัปดาห์ กรณีที่เกินกำหนดผู้วิจัยใช้วิธีการโทรศัพท์สอบถาม เพื่อขอให้ส่งแบบสอบถามกลับมาเป็นรายๆ

3.4.2 การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ ตัวแทนผู้เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงานขององค์การโดยผู้วิจัยมีการส่งแบบคำถามไปยังองค์การที่ต้องการเข้าสัมภาษณ์ล่วงหน้าประมาณ 3-5 วันพร้อมทั้งขออนัด กำหนดวันเข้าสัมภาษณ์ ซึ่งการเข้าสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำสรุปอภิปรายผลมากที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows (Statistics Package for the Social Sciences for Windows) โดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1) วิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อทราบลักษณะของตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2) วิเคราะห์สถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรด้านภาวะผู้นำกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงาน เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะทำการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับต่างๆของปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำกับด้านความสุขในการทำงาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้เป็นเกณฑ์ และกำหนดการแปลผลข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้มีลักษณะการให้แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนั้นจึงแทนค่าตามสูตรการคำนวณอันตรภาคชั้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553) จะได้ค่าดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = .80\end{aligned}$$

5

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของมิติต่างๆจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับความมากน้อยของแต่ละมิติตามเกณฑ์ดังนี้

1) เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นการวัดพฤติกรรมของผู้นำซึ่งมีเกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21- 5.00	ปฏิบัติตลอดเวลา
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41- 4.20	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61- 3.40	ปฏิบัติบางครั้ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81- 2.60	ปฏิบัตินานๆ ครั้ง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	แทบไม่ได้ปฏิบัติเลย

2) เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความหมายของด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งเกณฑ์ตามมิติต่างดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21- 5.00	มีความสุขมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41- 4.20	มีความสุขมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61- 3.40	มีความสุขปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81- 2.60	มีความสุขน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	มีความสุขน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ระหว่างตัวแปร เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา การแปลความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งพิจารณาว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์แต่ละตัวแปรในระดับใดจะพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด สามารถอธิบายได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้างๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
$r > .8 $	สูง
$.6 < r < .8 $	ค่อนข้างสูง
$.4 < r < .6 $	ปานกลาง
$.2 < r < .4 $	ค่อนข้างต่ำ
$r < .2 $	ต่ำ

ถ้าค่า r เป็นบวกและมีค่าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากในรูปเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ ถ้าค่า r เป็นลบและมีค่าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร x และ y มีความสัมพันธ์กันมากในรูปเชิงเส้นแต่ในทิศทางตรงกันข้าม รวมถึงค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายถึง ตัวแปร x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการ Enter เพื่อคำนวณหาสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสุขในการทำงาน และสร้างสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานโดยตัวแปรทำนายคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ การจัดระเบียบข้อมูล การแสดงผลข้อมูล และการหาข้อสรุป (ชาย โพธิ์สิตา, 2552) โดยการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินไปพร้อมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ