

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความอยู่ดี-มีสุข และความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตโดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์การกับความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ (3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีรายละเอียดและขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 2,387 คน

ตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยใช้ตาราง กำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร Yamane ดังนี้

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

$$n = \text{จำนวนตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

$$e = \text{ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05}$$

เมื่อแทนที่ตามสูตรแล้วจะได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{2,387}{1+2,387(0.05)^2} \\ &= 342 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane ได้ขนาดตัวอย่างวิจัยที่เหมาะสมจำนวน 342 คน และเพื่อชดเชยอัตราการตอบกลับผู้วิจัยจึงกำหนดตัวอย่างจำนวน 500 คน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งรายละเอียดการได้มาซึ่งตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ทั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนพบว่า แบบสอบถามที่มีรายละเอียดสมบูรณ์ครบถ้วนมีจำนวน 371 คน มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 74.20 รายละเอียดดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ตัวอย่างวิจัยและอัตราการตอบแบบสอบถาม

ตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถาม (ฉบับ)		อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
	แบบสอบถามที่ส่งไป	แบบสอบถามที่ตอบกลับมา	
บุคลากรสายวิชาการ	250	127	50.80
บุคลากรสายสนับสนุน	250	244	97.60
รวม	500	371	74.20

ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถาม เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ลักษณะข้อคำถามทั้งหมดเป็นข้อคำถามทางบวก มีระดับการให้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังแสดงตาราง 3.2

ตาราง 3.2 เกณฑ์การแปลความหมาย

ความสุขในการทำงาน	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือเกิดนานๆ ครั้ง หรือไม่มีเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย
1.50 – 2.49	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบางครั้ง หรือเกิดขึ้น 1-2 วันต่อสัปดาห์
2.50 – 3.49	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อย หรือเกิดขึ้นไม่เกิน 3 วันต่อสัปดาห์
3.50 – 4.49	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นบ่อยมาก หรือเกิดขึ้น 4-5 วันต่อสัปดาห์
4.50 – 5.00	เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นมากที่สุด หรือเกิดตลอดเวลา หรือเกิดขึ้นทุกวัน
ปัจจัยขององค์กร	
ด้านงานที่รับผิดชอบ	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
2.50 – 3.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
3.50 – 4.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
4.50 – 5.00	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
2.50 – 3.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
3.50 – 4.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
4.50 – 5.00	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
2.50 – 3.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
3.50 – 4.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
4.50 – 5.00	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
2.50 – 3.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
3.50 – 4.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
4.50 – 5.00	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
2.50 – 3.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
3.50 – 4.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
4.50 – 5.00	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
ด้านการสื่อสารในองค์กร	
ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 – 1.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
2.50 – 3.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
3.50 – 4.49	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
4.50 – 5.00	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

2. เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และแบบเติมคำตอบประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่งงานปัจจุบัน สถานภาพในการทำงาน สังกัด เงินเดือนที่ได้รับ และคำตอบแทน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานที่รับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านคำตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ และข้อ 6) ด้านการสื่อสารในองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในการทำงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งประกอบด้วย สิ่งที่น่าสนใจในมหาวิทยาลัย การปรับปรุงในมหาวิทยาลัย และความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.1 โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อวัดความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีตัวแปรต่างๆที่ต้องการวัด ได้แก่ ความสุขในการทำงาน และปัจจัยขององค์กร ประกอบด้วย 7 ด้าน 1) ด้านงานที่รับผิดชอบ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร 4) ด้านคำตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส 5) ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านการสื่อสารในองค์กร โดยมีโครงสร้างเนื้อหาของตัวแปร และจำนวนข้อคำถาม รายละเอียดดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 โครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรในการวิจัยและข้อความในเครื่องมือวิจัย

ตัวแปร		จำนวน
ความสุขในการทำงาน		10
ปัจจัยด้านองค์กร	ด้านงานที่รับผิดชอบ	5
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5
	ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	6
	ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	4
	ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	5
	ด้านการสื่อสารในองค์กร	3
รวม		38

2.2 ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด และกำหนดนิยามปฏิบัติการที่สามารถสะท้อนความพึงพอใจที่ต้องการวัดได้สำหรับรายละเอียดของนิยามเชิงปฏิบัติการได้กล่าวไว้ในหัวข้อข้างต้นแล้ว

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำร่างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อความตามโครงสร้างเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดให้มีความสอดคล้องตรงตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นข้อความที่สร้างขึ้นเพื่อเสนอให้คณะผู้วิจัยเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้อง และภาษาที่ใช้ รวมทั้งขอคำแนะนำเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมกับรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร และตารางโครงสร้างของข้อความที่ต้องการวัดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านตัวแปรวิจัยจำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีวิทยาการวิจัยจำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผลจำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องของข้อความ ความชัดเจนของภาษา ความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามเชิงปฏิบัติการโดยใช้เกณฑ์ดัชนี IOC (Item objective congruence) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คือ -1 แทน ข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ 0 แทน ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่ และ 1 แทน ข้อความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยข้อความที่วัดได้ตรงตามโครงสร้างและนิยามที่ต้องการวัดต้องมีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า เครื่องมือมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.750 – 0.980 โดยมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับอยู่ที่ 0.961 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ความเที่ยงต้องมากกว่า 0.60 รายละเอียดดังตาราง 3.4

ตาราง 3.4 เปรียบเทียบคุณภาพค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคระหว่างกลุ่มทดลองใช้และตัวอย่างจริง

ตัวแปร		ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา			
		ทดลองใช้		ใช้จริง	
		จำนวน	ความเที่ยง	จำนวน	ความเที่ยง
ความสุขในการทำงาน		10	0.750	10	0.772
ปัจจัยขององค์กร	ด้านงานที่รับผิดชอบ	5	0.915	5	0.891
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	0.980	5	0.917
	ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร	6	0.949	6	0.949
	ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความโปร่งใส	4	0.972	4	0.926
	ด้านโอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ	5	0.978	5	0.957
	ด้านการสื่อสารในองค์กร	3	0.930	3	0.937
รวม		38	0.961	38	0.973

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้มีการทำหนังสือแนะนำตัวจากหน่วยงานสภาคณาจารย์และพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ส่งถึงไปยังคณบดี ผู้อำนวยการ/สถาบัน/สำนัก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง และตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง

เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต