

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยวิธีการศึกษา กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) คือ การศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาระเบียบ ข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา โดยแบ่งเป็นพนักงานสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ศึกษาเฉพาะอาจารย์ชาวไทย จำนวน 63 คน และพนักงานสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการจากทุกฝ่ายงาน จำนวน 84 คน โดยมีจำนวนดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1

จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลำดับที่	บุคลากร	จำนวน (คน)
1	พนักงานสายวิชาการ - อาจารย์	63
2	พนักงานสายสนับสนุน - พนักงานปฏิบัติการ	84
	รวม	147

ที่มา: “คู่มือปฐมนิเทศ,” โดย มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยดุริยางคศิลป์, งานทรัพยากรบุคคล, 2551.

โดยการเก็บข้อมูลรวบรวมประชากรตามสัดส่วนของสายการปฏิบัติงานให้ได้อัตราการคืนของแบบสอบถาม (Return Rate) รวมแล้วไม่น้อยกว่า ร้อยละ 75.0 ของประชากร เท่ากับ 110 คนขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาเขตศาลายา จังหวัดนครปฐม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของประชากร เป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาร่างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Check List) และคำถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย ของประชากร

ตอนที่ 2 แบ่งคำถามเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. การใช้บริการสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ใช้บริการ

1.1 การใช้บริการสวัสดิการเป็นคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Check List) ให้เลือกตอบว่า ใช้ หรือไม่ใช้สวัสดิการใด

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ใช้เป็นคำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2. ความพึงพอใจต่อระบบการจัดให้บริการสวัสดิการที่ใช้คำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง พึงพอใจมาก

3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง พึงพอใจน้อย

1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จะพิจารณาจากคะแนนของคำตอบโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจาก

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.80$$

ระดับคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถาม 5 ระดับคะแนน จะมีขั้นของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3. ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ใช้คำถามลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางในการจัดสวัสดิการ

การวัดความคิดเห็นและความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เกณฑ์การให้คะแนนจะยึดเนื้อหาของข้อความเป็นหลัก โดยข้อความที่ใช้จะเป็นทั้งเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) ฉะนั้นการตรวจให้คะแนนจึงเป็น 2 ระบบ ดังนี้

ข้อความทางบวก

ระดับคะแนน		ระดับการเห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
0	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

ข้อความทางลบ

ระดับคะแนน		ระดับการเห็นด้วย
0	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
2	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
4	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
5	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ และความต้องการในการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จะพิจารณาจากคะแนนของคำตอบโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจาก

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5-0)}{5} = 1$$

ระดับคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถาม 5 ระดับคะแนน จะมีชั้นของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.00	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.01 – 2.00	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.01 – 3.00	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.01 – 4.00	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.01 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบเปิด (Open Question) เพื่อต้องการข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น หรือทัศนคติ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งเป็นการให้ประชากรที่ศึกษาสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างเสรี และแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ตามความพอใจ

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษา ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Pretest) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำไปปรึกษาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาในคณะ และกรรมการสภานิพนธ์เพื่อทำการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา การเรียงลำดับข้อความ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ตรงกับจุดมุ่งหมายในการศึกษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในสาขาเสรีเซ็นเตอร์ และสยามพารากอน รวมจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 0.9050 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขออนุญาตจากโครงการปริญญาโทสาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนดด้วยตนเอง โดยได้ให้คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มประชากรตอบแบบสอบถามด้วยตนเองอย่างอิสระ ใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 3 สัปดาห์ ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้จำนวน 118 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.27 จากนั้นจึงนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมมาได้เรียบเรียงแล้วนั้นวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic package for Social Science : SPSS) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของประชากร วิเคราะห์แจกแจงความถี่โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อหาค่ากลางของความคิดเห็นต่อสวัสดิการ และความต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการ
3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของคะแนนจากแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง
4. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการเปรียบเทียบ t –test Independent ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
5. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
6. ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มประชากร เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ใช้วิธีการจัดกลุ่มแต่ละหัวข้อในหมวดหมู่เดียวกัน

การนำเสนอข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้ศึกษาได้เสนอผลที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบการบรรยาย และสถิติที่ได้จากการศึกษา พร้อมตารางประกอบ