

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมีกระบวนการที่เป็นเงื่อนไขและเป็นสิ่งที่กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาในครั้งนี้ นั่นคือ กระบวนการสำนักปฏิฐานนิยม (Positivism) ที่มีวิธีการแสวงหาความรู้หรือความจริงทางสังคมที่ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) เป็นหลักและมุ่งเน้นข้อมูลในเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) ที่สามารถวัดและจับต้องได้เพราะมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าความจริงมีหนึ่งเดียวมีตัวตนสามารถวัดได้โดยวัตถุวิสัย (Objective) (นิศา ชูโต, 2548, น. 6-10) และสามารถแยกสิ่งที่ศึกษาออกมาเป็นตัวแปรเชิงเหตุและผลได้ อีกทั้งการศึกษาจะต้องปราศจากอคติและค่านิยม (Value free) โดยผู้วิจัยและสิ่งที่ศึกษาต้องมีระยะที่แยกห่างออกจากกันและพิจารณาจากข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลักเพื่อขจัดอคติและค่านิยมดังกล่าว (Terefa Morris, 2006, p. 20)

นอกจากนี้วิธีการแสวงหาความรู้ของการศึกษาในครั้งนี้ยังใช้วิธีการแสวงหาความรู้แบบวิธีนิรนัย (Deductive Method: หลักสู่เรื่องเฉพาะ) หรือวิธีอนุมาน เป็นการหาความรู้โดยมีกรอบ ทฤษฎี กฎเป็นหลัก แล้วนำกรอบดังกล่าวไปตรวจสอบกับประชากรที่ต้องการศึกษาเพื่อยืนยันกฎ ทฤษฎี เป็นการขยายองค์ความรู้ในทฤษฎีนั้น ๆ (พงศัสน์ ศรีสมทรัพย์, 2550, น. 5) ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ การที่นักวิจัยได้หาความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานได้หลักการมาแล้ว แต่อยากรู้ต่อไปอีกว่าองค์ประกอบเหล่านี้ใช้ได้กับบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีที่ต้องเผชิญสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการทำงานจะเป็นอย่างไร นักวิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวไปสร้างข้อคำถามปลายปิดใช้สำรวจกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น การทำ Questionnaire Research จึงเป็น Deductive Method เสมอ กล่าวคือต้องมีกรอบหรือตัวแปรในการศึกษาที่ชัดเจนเสียก่อน แล้วจึงนำตัวแปรเหล่านั้นไปสร้างคำถามเกิดเป็นข้อคำถามปลายปิด (ผู้ตอบมีสิทธิตอบได้เฉพาะที่ถามเท่านั้น) ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดสิ่งที่อยากรู้อย่างชัดเจน อีกทั้งเมื่อได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนักวิจัยจะต้องพิจารณาผลจากข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดผลออกมาได้ โดยไม่นำอคติหรือค่านิยมส่วนตัวของนักวิจัยไปเกี่ยวข้อง

### ระเบียบวิธีในการศึกษา

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary study) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากนโยบาย แผนงาน บทความ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้

2. การศึกษาภาคสนาม (Field study) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บและรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ย้ายมาทำงานที่ศูนย์รังสิต

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

#### ประชากรที่ศึกษา

จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่เดิมปฏิบัติงานที่ท่าพระจันทร์แต่ปัจจุบันย้ายมาศูนย์รังสิต และได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีบุคลากรเดิมปฏิบัติงานที่ท่าพระจันทร์แต่ปัจจุบันย้ายมาศูนย์รังสิตทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 220 คน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ตามโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดี ดังต่อไปนี้

1. กองการเจ้าหน้าที่	จำนวน	36	คน
2. กองคลัง	จำนวน	67	คน
3. กองกิจการนักศึกษา	จำนวน	32	คน
4. กองแผนงาน	จำนวน	35	คน
5. กองบริการการศึกษา	จำนวน	46	คน
6. สำนักงานนิติการ	จำนวน	4	คน
รวม	จำนวน	220	คน

### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานอธิการบดีเพื่อขอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานที่ทำพระจันทร์แต่ปัจจุบันได้ย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต และได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คือ 220 คน เมื่อทราบจำนวนบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานที่ทำพระจันทร์แต่ปัจจุบันย้ายมาศูนย์รังสิตที่แน่นอนแล้ว จากนั้น ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้ตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2544, น. 90-91) พบว่าถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด 220 คน สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนได้ 142 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จากประชากรจาก 6 หน่วยงานย่อยในสำนักงานอธิการบดี สำหรับการดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

### การกำหนดดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานและการนำมา

#### พัฒนาสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล

### ขั้นตอนการกำหนดดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน

ในขั้นตอนแรกนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาได้อาศัยข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ๆ ดังนี้

- แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน
- ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
- ความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน
- แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเครื่องชี้วัดทางสังคม
- แนวคิดที่ว่าด้วยความสุขมวลรวมประชาชาติ

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสุข ดัชนีชี้วัดความสุข คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานในบทที่ 2 แล้ว ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวิเคราะห์และสามารถประมวลออกมาได้เป็นดัชนีวัดความสุขและความพึงพอใจจากการทำงาน ซึ่ง องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานและในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา

กับบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ศึกษาจึงได้ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับการนำไปใช้ จึงสามารถประมวลออกมาได้ 7 องค์ประกอบ 54 ดัชนี (ตารางที่ 3.1) ดังนี้

ตารางที่ 3.1  
องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและดัชนีวัด  
ระดับความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
1. องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	การมีส่วนร่วมในการกำหนดและแสดงความเห็นความคล่องตัวในการปฏิบัติตามนโยบาย การติดตามและประเมินผลนโยบายขององค์การ ประกอบด้วย 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการกำหนดนโยบายและการบริหารด้านการขยายมาศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการรับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของบุคลากรในการย้ายมาศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายด้านการขยายมาศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกใจในการปฏิบัติตามนโยบายในการมาศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อโอกาสในการร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการติดตามและประเมินผลด้านการขยายมาศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการชี้แจงนโยบายการบริหารและการดำเนินงานด้านการขยายมาศูนยรังสิตให้บุคลากรรับรู้โดยทั่วกัน</li> </ul>

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายด้านการขยายมาศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกรู้สึกมีความสุขเมื่อมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น</li> </ul>
2. องค์ประกอบด้านการจัดสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้	สวัสดิการด้านการเดินทางและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่บุคลากรสำหรับการย้ายมาปฏิบัติงานที่ศูนยรังสิต ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนยรังสิตที่</li> <li>- ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการเดินทางมาทำงานที่ศูนยรังสิต</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้</li> <li>- ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อนโยบายด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี</li> </ul>
3. องค์ประกอบด้านค่าจ้างเงินเดือน	การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อตนเองและครอบครัว และเหมาะสมกับงานที่ทำ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ทำอยู่</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นธรรมของเงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง</li> </ul>

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		เคียงกัน - ระดับความคิดเห็นต่อภาระด้านรายจ่ายในการการเดินทางมาทำงานที่ศูนย์รังสิต
4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน	ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์การ สัมพันธสนธิสนม ในหน่วยงาน ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกเครียดเมื่อต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสบายใจเมื่อได้ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
5. องค์ประกอบด้านลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน	สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์การ ความปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ทันสมัย สถานที่ตั้ง ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องน้ำ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะอาดของห้องน้ำ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะอาดของห้องอาหาร</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับห้องอาหาร</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเพียงพอของเนื้อที่ในการทำงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความพอใจกับสภาพที่ทำงานในปัจจุบัน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความปลอดภัยในหน่วยงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการเดินทางมาหน่วยงาน</li> </ul>
6. องค์ประกอบด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	การที่บุคลากรสามารถทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสในการเข้ารับการอบรม</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสในการศึกษาต่อ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการทำผลงาน</li> </ul>

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
	<p>ความสามารถและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด</p>	<p>เพื่อความก้าวหน้าในงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชม</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการให้การสนับสนุนของหน่วยงาน</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลา</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการมีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานมากขึ้น</li> </ul>
<p>7. องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ</p>	<p>การสร้างสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทางมาทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดคุณภาพชีวิตและครอบครัวที่ดี ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกพอใจที่ทำงานอยู่ใกล้กับสิ่งอำนวยความสะดวก</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการมีเวลาในงานอดิเรกน้อยลง</li> <li>- ระดับความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้กับครอบครัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ</li> </ul>

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน
		ร่วมกันน้อยลง - ระดับความคิดเห็นต่อการไม่จำเป็น ต้องทำงานล่วงเวลา - ระดับความคิดเห็นต่อระยะเวลาที่ใช้ใน การเดินทางไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาภาคสนาม ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดสร้างแบบสอบถามขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประเด็นคำถามตามตัวแปรและดัชนีวัดที่ได้ประมวลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบคำถามประกอบไปด้วยคำถามปลายเปิด (Opened-Ended) และคำถามปลายปิด (Close-Ended) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งลักษณะของเครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ที่พักอาศัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตและการเดินทางมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต ลักษณะคำถามส่วนที่ 1 จะเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบตามดัชนีที่ประมวลขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของดัชนีนั้น ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๆ และผู้ศึกษาได้นำมาพัฒนาเป็นข้อคำถามในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 นี้เป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามจำนวน 54 ข้อ จากข้อมูลส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดคำตอบแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) 5 ช่วง คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

#### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษานำเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจดูความถูกต้องความครอบคลุมถึงเนื้อหา (Contents Validity) และได้ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถาม หลังจากนั้น ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบก่อน (Pre-Test) กับบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 30 คน เนื่องจากว่าบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการและสำนักทะเบียนและประมวลผลมีนโยบายในการย้ายบุคลากรมาปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิตเช่นเดียวกันจึงมีคุณสมบัติที่ใกล้เคียงกับบุคลากรที่จะเก็บข้อมูลจริง และเมื่อทำการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรง (Value Validity) และความเชื่อมั่นทางสถิติ ซึ่งปรากฏผลดังนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8521 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 มาก ดังนั้นข้อคำถามในแบบสอบถามนี้เชื่อถือได้มาก จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจำนวน 142 ชุด ดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเดินแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี ณ อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และกำหนดนัดหมายในการเก็บแบบสอบถามคืนกับกลุ่มตัวอย่างและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และหลังจากนั้น นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความเรียบร้อย และกำหนดรหัสและคำนวณคะแนนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ผลการศึกษาคืบต่อไป

### การวิเคราะห์ การแปลผลและการกำหนดเกณฑ์ในการวัด

ผู้ศึกษาได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงนำมาเปลี่ยนรหัสตัวเลขและคำนวณคะแนนในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ คือ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ในส่วนของคุณค่าข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ในส่วนของคุณค่าข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ผู้ศึกษาจึงใช้แบบประเมินค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert's scale) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2546, น. 160-162) ส่วนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้น ต้องการหาค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของบุคลากรทุกคน โดยเปลี่ยนคำตอบให้เป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด การวัดเจตคติตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's scale) เป็นแบบประเมินค่า 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด การให้คะแนนจะใช้เกณฑ์ว่า ข้อความบวกคือตรงกับความต้องการของวัตถุประสงค์การวิจัยจะให้คะแนนเห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน ดังนี้

	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	แทนค่าด้วยคะแนนเท่ากับ 5	1
มาก	แทนค่าด้วยคะแนนเท่ากับ 4	2
ปานกลาง	แทนค่าด้วยคะแนนเท่ากับ 3	3
น้อย	แทนค่าด้วยคะแนนเท่ากับ 2	4
น้อยที่สุด	แทนค่าด้วยคะแนนเท่ากับ 1	5

แต่ถ้าข้อความลบคือตรงข้ามกับความต้องการของวัตถุประสงค์การศึกษา จะให้กลับกันกับข้อความบวก เมื่อได้คะแนนรวมของบุคลากรแต่ละคนแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ต่อไปโดยการหาค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของทุกคนในองค์ประกอบแต่ละด้านและนำมาพิจารณาจากเกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงาน

สำหรับเกณฑ์การวัดนั้นจะใช้ค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในการจัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยใช้เกณฑ์คำนวณจากสูตร ต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-4}{3} = 1.33$$

ดังนั้น เกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงานจะมีชั้นของคะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับชั้น (ตารางที่ 3.2) ดังนี้

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงาน

เกณฑ์การวัดระดับความสุขในการทำงาน	ระดับความสุขในการทำงาน
1.00-2.33	น้อย
2.343.66	ปานกลาง
3.67-5.00	มาก

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean)
3. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การหาค่าทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้ t-test และค่า F-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา เป็นการบรรยายในเชิงพรรณนา ประกอบตารางอธิบาย โดยแบ่งเนื้อหาการนำเสนอออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ที่มาและความสำคัญของปัญหา มุมเหตุจูงใจในการศึกษา วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา ขอบเขตในการศึกษา สมมุติฐานการศึกษา และประโยชน์ที่จะได้รับ

บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการค้นคว้าและทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย เป็นการอธิบายกระบวนการขั้นตอน วิธีวิทยาการวิจัย ลักษณะและกระบวนการในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 4 ผลการศึกษาและการอภิปรายผล เป็นการนำเสนอข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติประกอบการพรรณนาและอภิปรายผลการศึกษา กับแนวคิดทฤษฎี

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ เป็นการสรุปข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อระดับการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติและข้อเสนอแนะต่อการศึกษาในครั้งต่อไป

#### ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และรายงานวิจัยต่าง ๆ	2	เดือน
2. เตรียมเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และสอบเค้าโครง ฯ	1	เดือน
3. การสร้างแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล	4	เดือน
4. การเปลี่ยนรหัสตัวเลขและคำนวณคะแนนด้วยโปรแกรม SPSS	1	เดือน
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	3	เดือน
6. เขียนรายงาน นำเสนอ และจัดพิมพ์	1	เดือน
	รวม	12 เดือน