

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

คุณูปนิพนธ์ฉบับนี้ออกแบบมาเพื่อใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เป็นแนวทางหลัก ในการได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยมีแนวทางการดำเนินงานต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้วยองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล (ท.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตจังหวัดภาคกลาง มีจำนวนทั้งสิ้นถึง 1,753 แห่ง (ข้อมูล ณ วันที่ 15 สิงหาคม 2551 ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบรูปแบบและโครงสร้าง สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ดังนี้

องค์การบริหารส่วนจังหวัด	21	แห่ง
เทศบาล	379	แห่ง
องค์การบริหารส่วนตำบล	1,353	แห่ง

แต่เงื่อนไขอื่นเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลา ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีอาจจัดกระทำจากประชากรทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดย

ขั้นตอนแรก จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เนื่องจากความแตกต่างหลากหลายของประชากรระหว่างชั้นภูมิ (ในที่นี้คือ รูปแบบและขนาดของ อปท. ได้แก่ อบจ. เทศบาล อบต.) มีสูง ตามขั้นตอน โดยจำแนกจังหวัดที่มี อปท. ประกอบด้วย อบจ. เทศบาล นคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล อบต. ขนาดใหญ่ อบต. ขนาดกลาง และ อบต. ขนาดเล็ก ครอบคลุมรูปแบบ ได้จังหวัดที่ตกเป็นตัวอย่างจำนวน 5 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี นครสวรรค์ พระนครศรีอยุธยา สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3-1 จังหวัดที่ตกเป็นตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวน (แห่ง)						
	อบจ.	ท.นคร	ท.เมือง	ท.ตำบล	อบต.ใหญ่	อบต.กลาง	อบต.เล็ก
นนทบุรี	1	2	3	5	8	10	16
นครสวรรค์	1	1	2	16	1	58	64
พระนครศรีอยุธยา	1	1	2	31	3	7	113
สมุทรปราการ	1	1	3	13	8	8	13
สมุทรสาคร	1	1	2	8	7	5	14
รวม	5	6	12	74	29	88	220

ขั้นตอนที่สอง จากจังหวัดที่ตกเป็นตัวอย่าง ได้จำนวน อบต. ทั้งหมด 434 แห่ง แบ่งเป็น อบจ. จำนวน 5 แห่ง เทศบาล จำนวน 92 แห่ง และ อบต. จำนวน 337 แห่ง คิดเป็นสัดส่วนระหว่าง อบจ. เทศบาล และ อบต. จะได้เท่ากับร้อยละ 1.1: 21.2: 77.7 ตามลำดับผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธี ไม่ได้สัดส่วนกับขนาด (Disproportionate to Size) (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2534, หน้า 166) จาก อบต. ทั้ง 3 รูปแบบ ดังนี้

ตารางที่ 3-2 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบอบต.และจังหวัด

จังหวัด	อบจ.		เทศบาล		อบต.	
	จำนวน	ตัวอย่าง	จำนวน	ตัวอย่าง	จำนวน	ตัวอย่าง
นนทบุรี	1	1	10	9	34	18
นครสวรรค์	1	1	19	9	123	18
อยุธยา	1	1	34	9	123	18
สมุทรปราการ	1	1	17	9	31	18
สมุทรสาคร	1	1	11	9	26	18
รวม(140แห่ง)	5	5	92	45	337	90

1. อบจ. จำนวนทั้งสิ้น 5 แห่ง สุ่มมาทั้งหมด
 2. เทศบาลและ อบต. ผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ทั้งนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า จำนวนเทศบาลและ อบต. ที่สุ่มมานั้น ต้องได้รับการเลือกจากทุกจังหวัดและทุกขนาด คือ
 - 2.1 เทศบาล สุ่มตัวอย่างมาจังหวัดละ 9 แห่ง ได้เทศบาลที่ตกเป็นตัวอย่าง 45 แห่ง
 - 2.2 อบต. สุ่มตัวอย่างมาจังหวัดละ 18 แห่ง ได้ อบต. ที่ตกเป็นตัวอย่าง 90 แห่ง
- ได้ อบปท. ที่ตกเป็นตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 140 แห่ง ซึ่งเมื่อตรวจสอบเงื่อนไขจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาใช้ทดสอบสมมติฐาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์จำแนกหมู่ (Multi-discriminant Analysis) ปรากฏว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการจำแนกหมู่ คือ อย่างน้อย 20 เท่าของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย (Barcikowski & Stevens, 1975) สำหรับคุณลักษณะฉบับนี้ มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อยที่สุดคือ 120 ตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนตัวอย่าง 140 แห่ง จึงเป็นไปตามเกณฑ์ดังกล่าว ส่วนกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยจะงศึกษาเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการฝ่ายประจำ ตำแหน่ง ปลัด อบปท. รองปลัด อบปท. ผู้อำนวยการและ/หรือหัวหน้าฝ่าย ผู้ได้รับการแต่งตั้งและปฏิบัติงานใน อบปท. ทั้งเป็นผู้ใช้และได้รับผลกระทบโดยตรงจากบทบัญญัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีประเด็นคำถามด้านรูปแบบ อบปท. ที่สังกัด ตำแหน่ง จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ประเด็นคำถามประกอบด้วยมิติความมีอิสระในการบริหารงาน มิติกระบวนการบริหารจัดการท้องถิ่น มิติการนำองค์กร มิติยุทธศาสตร์ มิติคุณธรรมและมาตรฐานจริยธรรม และมิติการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่ประยุกต์มาจากแนวคิดการกระจายอำนาจ บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แนวคิดกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ทุกข้อคำถามใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือจาก 1 ถึง 5 โดยใช้สิ่งบ่งชี้ค่าคะแนนคือ มากที่สุด (5) น้อยที่สุด (1) ตัวอย่างดังแสดงในภาพที่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่า ตรงกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นของท่าน มากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

5.....0
มากที่สุด น้อยที่สุด

ประเด็น	5	4	3	2	1
ความมีอิสระในการบริหารงาน					
ด้านบุคลากร					
1. อบท. ของท่านสามารถกำหนดเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลได้เอง อย่างสมบูรณ์ ดังที่กำหนดในรัฐธรรมนูญ					
2. องค์กรกลาง (เช่น กค. ก.กลาง ก.จังหวัด) ที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคล มักใช้วิธีควบคุมตรวจสอบมากกว่ากำกับดูแล					
3.					

ภาพที่ 3-1 ตัวอย่างแบบสอบถามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลของ อบท. ประกอบด้วย ประเด็นคำถามด้านมิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล มิติประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล มิติความพร้อมรับผิด้ด้านการบริหารงานบุคคล มิติคุณภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุรณาการจากตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) แต่ละข้อใช้มาตรวัดแบบเลือกตอบ ใช่และไม่ใช่ โดยให้ค่าคะแนนสำหรับตอบว่า ใช่ (1) ไม่ใช่ (0) ดังแสดงในภาพที่ 3-2

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น
โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ใน อปท. ท่าน

ประเด็น	ใช่	ไม่ใช่
ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		
1. เป้าหมายการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ อปท.		
2. นโยบาย และแผนการบริหารงานบุคคลระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ อปท.		
3.		

ภาพที่ 3-2 ตัวอย่างแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลของ อปท.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการประสานงาน ไปยังปลัด อปท. ที่ตกเป็นตัวอย่าง เพื่อนัดแนะขอเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงนำแบบสอบถามให้ปลัด อปท. แจกจ่ายให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และกำหนดระยะเวลาเวลารับกลับมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลภายใน 2 สัปดาห์

ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย

ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือให้สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามเนื้อหาสาระ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้นั้น จำเป็นต้องผ่านการวัดความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งกระทำโดย

การวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและทำการปรับปรุงเครื่องมือวัดตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลองใช้ ทั้งนี้การวัดค่าความเที่ยงตรงจะพิจารณาจากค่าคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความเห็นคิด ต่อความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ ตัวแปร ตัวชี้วัด และข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้คือ มากกว่า 0.7 ขึ้นไป โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ค่าความสอดคล้องของตัวแปรแต่ละข้อ} = \frac{\sum R}{n}$$

R = ค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดในแต่ละข้อ $\times$ ค่าความสอดคล้องรายข้อ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการหาค่าความสอดคล้อง ปรากฏในตารางที่ 3-3

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยนำแบบทดสอบที่ผ่านการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ไปทดลองกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำของ อบท. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ที่ระดับนัยความสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) และ การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปรากฏในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย

ตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น	ค่าความสอดคล้อง
ตัวแปรต้น			
การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	.087-.791	.958	.86
1. ความมีอิสระในการบริหารงาน	.163-.639	.635	.80
การบริหารงานบุคคล	.410-.539	.621	.80
การเงินการคลัง	.263-.496	.593	.80
2. กระบวนการจัดการบริหารจัดการ			
ท้องถิ่น	.622-.794	.909	.88
การสนองตอบความต้องการ	.474-.652	.714	.93
สำนึกรับผิดชอบ	.583-.729	.807	.87
ความพร้อมให้มีการตรวจสอบ	.730-.793	.872	.87
3. การนำองค์การ	.589-.816	.908	.91
วิธีการนำ	.620-.791	.844	.93
ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ	.706-.786	.889	.85

ตารางที่ 3-3 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น	ค่าความสอดคล้อง
4. ยุทธศาสตร์	.708-.899	.947	.93
การจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	.819-.849	.915	.93
การถ่ายทอดกลยุทธ์	.650-.812	.852	.93
การควบคุมเชิงยุทธศาสตร์	.844-.889	.934	.93
5. คุณธรรมและมาตรฐานจริยธรรม	.192-.743	.856	.80
หลักคุณธรรม	.122-.637	.794	.73
มาตรฐานจริยธรรม	.650-.799	.850	.87
6. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	.245-.818	.891	.85
สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ	.170-.827	.740	.90
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	.520-.755	.799	.87
ระบบค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ	.331-.595	.718	.87
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.231-.592	.586	.80
ตัวแปรตาม			
ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคล	.111-.739	.836	.94
ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	.167-.647	.713	.95
ประสิทธิภาพ	.201-.908	.886	1.00
ประสิทธิผล	.103-.646	.554	.91
ความพร้อมรับผิด	.326-.868	.831	1.00
คุณภาพชีวิต	.149-.674	.607	.86
รวมแบบสอบถามทั้งหมด		.957	.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ โดยจะเลือกแบบสอบถามที่กลุ่มเป้าหมายระบุคำตอบครบถ้วนทุกข้อ จากนั้นจึงให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ประมวลผลข้อมูลพื้นฐานจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ทั้งนี้ค่าคะแนนของตัวแปรการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จะแปลค่าตามคะแนนที่ได้รับ เพื่อให้มีระดับการวัดแบบช่วงมาตรฐาน (Interval) ส่วนตัวแปรผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีค่าระหว่าง 0 - 50 คะแนน จะนำมาคำนวณหาค่าคะแนนใหม่ให้ตัวแปรมีระดับการวัดแบบอันดับ (Ordinal) ตามฐานคิดของสถิติการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม อันกำหนดให้ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณหรือคุณภาพ และตัวแปรตามเป็นตัวแปรกลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2550, หน้า 375 - 378) โดยกำหนดให้

คะแนน	ความหมาย
0 - 16	ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่ำ
17 - 33	ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นปานกลาง
34 - 50	ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นสูง

2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ กับตัวแปรตามด้านผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

3. การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Multi-discriminant Analysis) เพื่อทดสอบว่า ตัวแปรต้นหรือปัจจัยใดในหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกผลสัมฤทธิ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น