

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 921 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรตามตารางการสุ่มของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามประเภทของข้าราชการ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 269 คน ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของข้าราชการในมหาวิทยาลัยบูรพา

ประเภทข้าราชการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สาย ก.	559	163
สาย ข.	167	49
สาย ค.	195	57
รวม	921	269

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งชุดคำถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ ระยะเวลารับราชการ สถานภาพในมหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามนี้พัฒนามาจากแนวคิดของนักวิชาการ จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และมหาวิทยาลัยที่บริหารงานนอกระบบราชการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ องค์การบริหารงานบุคคล การเข้าสู่ระบบ สถานภาพของบุคลากร อัตราเงินเดือน-ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ พัฒนาบุคลากร และการประเมินบุคลากร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแนวคิด หลักการ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มากำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามข้อมูลที่ได้ในข้อ 1 และตามหลักการสร้างเครื่องมือในการวิจัย นำข้อคำถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไข เพื่อให้มีความเที่ยงตรงและถูกต้องคลุมเนื้อหา

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แยกออกเป็นการหาความเที่ยงตรง การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมามีค่าในการ ดังนี้

1.1 จัดทำร่างแบบสอบถามแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุม ความถูกต้องของเนื้อหา และสำนวนภาษาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.2 นำแบบสอบถามผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจแก้ภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--|
| 1.2.1 ศศ. ชูชีพ ฉิมวงษ์ | ประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัย
ทั่วประเทศ (ปอมท.) |
| 1.2.2 ศศ.ดร. สมเกียรติ รุ่งทองใบสุรีย์ | ประธานสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี |
| 1.2.3 รศ. บัญญัติ สุขศรีงาม | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.4 รศ. ปรากรม ประยูรรัตน์ | รองศาสตราจารย์ กรรมการ
สภามหาวิทยาลัยประเทผู้แทน
คณาจารย์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.5 รศ.ดร. วรวิทย์ ชีวาพร | ประธานสภาอาจารย์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2.6 ดร. ชุติวรรณ เดชสกุลวัฒนา | ประธานชมรมข้าราชการและ
ลูกจ้าง มหาวิทยาลัยบูรพา |

1.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และความเชื่อมั่น (reliability) ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับต่อไป โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .86

สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยผู้วิจัยไม่ได้หาคุณภาพเครื่องมือด้านค่าอำนาจจำแนก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยบูรพาที่อยู่ภายใต้เงื่อนไข

กฎเกณฑ์ และสภาพแวดล้อมเดียวกัน ระดับของความคิดเห็นจึงไม่น่าจะแตกต่างกันมากนัก อีกประการหนึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยยึดเนื้อหาที่กำหนดของการศึกษาวิจัยเป็นสำคัญ จึงไม่จำเป็นต้องหาคำอำนาจจำแนกดังกล่าว

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 269 ฉบับ ไปยังข้าราชการสาย ก ข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ค ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. การจัดเก็บข้อมูล

2.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปยังหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน จำนวน 225 ฉบับ

3. การจัดกระทำข้อมูล

3.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

3.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติโดยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for window (statistical package for the social science)

3.3 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษาต่อไป แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา 7 ด้าน โดยกำหนดเป็นคะแนนดังนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5

การวิเคราะห์เพื่อที่จะทราบว่าข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยยึดเอาคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเห็นด้วยน้อย
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเห็นด้วยปานกลาง
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเห็นด้วยมาก
4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเห็นด้วยมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window (statistical package for the social science) โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

- 1. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทของข้าราชการ กลุ่มสาขาวิชาของข้าราชการ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ตามแนวทางดังนี้

กรณีที่ 1 ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นการบริหารงานบุคคล แต่ละตัวแปรอิสระแตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

กรณีที่ 2 ผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลแต่ละด้านตัวแปรอิสระไม่แตกต่างกัน