

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี จำนวน 165 คน (ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งในสำนักงานอธิการบดี ยกเว้น กองกิจการนิสิต กองกีฬาและนันทนาการ ศูนย์จีนศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม วิทยาเขตสระแก้ว และวิทยาเขตจันทบุรี ส่วนกองอาคารสถานที่เก็บข้อมูลเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ชั้น 6 สำนักงานอธิการบดีเท่านั้น ไม่นับรวมผู้ที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ซึ่งได้แก่ พนักงานภาคสนาม พนักงานขับรถ ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า ช่างประปา วิศวกร ช่างเขียนแบบ ช่างโทรศัพท์ ฯลฯ และไม่ครอบคลุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี) โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้จำนวนประชากร (Population) ให้เป็นไปตามเกณฑ์การศึกษาวิจัยกล่าวคือ จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีก่อนที่มหาวิทยาลัยบูรพาจะเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ทั้งนี้ จากที่ได้ระบุในข้อกำหนดและเงื่อนไขในการวิจัย ในบทที่ 1 กลุ่มประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาจะไม่ครอบคลุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

ตารางที่ 2 กลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

ลำดับที่	หน่วยงานภายในส่วนงาน	ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ระหว่างก่อนและหลัง การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
1	กองกลาง	28
2	กองการเจ้าหน้าที่	12
3	กองคลังและทรัพย์สิน	37
4	กองบริการการศึกษา	32
5	กองแผนงาน	17
6	กองอาคารสถานที่	11
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	6
8	กองกฎหมาย	2
9	กองทะเบียนและประมวลผล	20
รวมทั้งสิ้น		165

- หมายเหตุ: 1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ คือ ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2556
2. ลำดับที่ 6 เก็บข้อมูลเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ชั้น 6 สำนักงานอธิการบดี เท่านั้น ไม่นับรวมผู้ที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ซึ่งได้แก่ คณงานภาคสนาม พนักงานขับรถ ช่างเทคนิค ช่างไฟฟ้า ช่างประปา วิศวกร ช่างเขียนแบบ ช่างโทรศัพท์ ฯลฯ
3. ลำดับที่ 7 8 และ 9 ไม่มีผู้อำนวยการกอง มีเฉพาะหัวหน้างาน
4. ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัย คือ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี
5. ยกเว้นกองกิจการนิสิต กองกีฬาและนันทนาการ ศูนย์จีนศึกษา ศูนย์ปฏิบัติการ โรงแรม วิทยาเขตสระแก้ว และวิทยาเขตจันทบุรี

การกำหนดเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล จำนวน 21 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยชุดคำถาม แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอัตราเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ และด้านสิทธิประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ข้อ และด้านการประเมินบุคลากร จำนวน 5 ข้อ

เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questions) มีลักษณะแบบประมาณค่าโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
0	ไม่มีความคิดเห็น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านอัตราเงินเดือน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินบุคลากร

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มากำหนดกรอบและขอบเขตเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ โดยพยายามให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากที่สุด รวมทั้งมีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความเข้าใจและทุกคนสามารถตอบคำถามได้

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหา ความถูกต้อง ความครอบคลุมของข้อความ เพื่อมาปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิโรจน์ เรืองประเทืองสุข ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร กรรมการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

4.2 ดร.เจริญ ชินวานิชย์เจริญ ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

4.3 นางสาวเนาวรัตน์ ดรณศรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรรมการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันกับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แบบอัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.910

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปยังหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากร

1.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามตามหน่วยงานภายในส่วนงานด้วยตนเอง

2. การจัดทำข้อมูล

2.1 เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2.3 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการโดยวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทผู้ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

2. ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร (σ) แล้วแปลความหมายระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยแบ่งเกณฑ์ระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่มีความคิดเห็น โดยใช้สูตรภาคพื้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} - 1}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{0.75}{4}$$

ค่าเฉลี่ย	การแปลค่า	ความหมาย
3.26 - 4.00	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเห็นอย่างยิ่ง	เหมาะสมที่สุด
2.51 - 3.25	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเห็นด้วย	เหมาะสม

1.76 - 2.50 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีไม่เห็นด้วย ปานกลาง

1.00 - 1.75 ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง น้อย

ในการคำนวณเพื่อหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยจะวิจัยเฉพาะเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยไม่มีความคิดเห็นจะไม่นำมาคำนวณแต่จะแสดงเฉพาะจำนวนและร้อยละเท่านั้น

2.1 ใช้วิธีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอธิการบดีก่อนและหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแบบปลายเปิด

3. เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแต่ละคู่ปัจจัย ในลักษณะการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstab) เพื่อดูความสัมพันธ์ของคู่ปัจจัยในลักษณะ ค่าความถี่และร้อยละ และรวมถึงการหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson Chi-Square) เพื่อหาความสัมพันธ์โดยรวมในแต่ละคู่ปัจจัยว่า มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ในระดับนัยสำคัญที่กำหนด โดยในการศึกษานี้ กำหนดให้มีความสัมพันธ์กันที่ 95% หรือค่าระดับนัยสำคัญ ไม่เกิน 0.05 คู่ปัจจัยนั้นจะมีความสัมพันธ์กัน และสำหรับคู่ปัจจัยใดที่เกินกว่า 0.05 คู่ปัจจัยนั้นก็ไม่มีความสัมพันธ์กัน