



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง^๑

ประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสายวิชาการ สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จากส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน ๑,๑๔๗ รูป/คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สายวิชาการ สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จากส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน ๒๘๕ รูป/คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๒ และกำหนดขนาดตัวอย่างตามอัตราส่วนของบุคลากรของมหาวิทยาลัย (Proportionate Stratified Random Sampling)

ตารางที่ ๓.๑ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ส่วนงาน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายปฏิบัติการฯ	รวม	บุคลากรสายวิชาการ	บุคลากรสายปฏิบัติการฯ	รวม
ส่วนกลาง	๑๕๓	๓๔๙	๕๐๒	๔๐	๙๐	๑๓๐
วิทยาเขตหนองคาย	๑๗	๑๒	๒๙	๔	๓	๗
วิทยาเขตขอนแก่น	๔๐	๕๘	๙๘	๑๐	๑๕	๒๕
วิทยาเขตสุรินทร์	๒๑	๑๑	๓๒	๕	๓	๘
วิทยาเขตเชียงใหม่	๓๖	๕๕	๙๑	๙	๑๔	๒๓
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	๑๔	๑๗	๓๑	๓	๔	๗
วิทยาเขตอุบลราชธานี	๒๓	๑๘	๔๑	๖	๔	๑๐
วิทยาเขตพะเยา	๓๐	๑๗	๔๗	๗	๔	๑๑
วิทยาเขตนครราชสีมา	๒๑	๑๐	๓๑	๕	๒	๗
วิทยาเขตแพร่	๔	๒๕	๒๙	๑	๖	๗

^๑ ข้อมูลจาก ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี

^๒ พิชิต ฤทธิจรูญ, *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: แฮสออฟเดอร์มีส์ ,๒๕๔๗), หน้า ๑๙๙.

ตารางที่ ๓.๑ (ต่อ)

ส่วนงาน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากร สายปฏิบัติการฯ	รวม	บุคลากร สายวิชาการ	บุคลากร สายปฏิบัติการฯ	รวม
วิทยาเขตบาฬีศึกษา พุทธโฆส	๑๒	๙	๒๑	๓	๒	๕
วิทยาลัยสงฆ์เลย	๔	๑๓	๑๗	๑	๓	๔
วิทยาลัยสงฆ์ นครพนม	๗	๑๑	๑๘	๒	๒	๔
วิทยาลัยสงฆ์ พุทธชินราช	๘	๖	๑๔	๒	๑	๓
วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์	๒๒	๒๘	๕๐	๖	๗	๑๓
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	๘	๑๕	๒๓	๒	๔	๖
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	๒๐	๑๔	๓๔	๕	๓	๘
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	๘	๖	๑๔	๒	๑	๓
วิทยาลัยสงฆ์นคร น่าน	๑๕	๑๐	๒๕	๔	๒	๖
รวม	๔๖๓	๖๘๔	๑,๑๔๗	๑๑๗	๑๖๘	๒๘๕

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง บุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๖ แบบ ประกอบด้วย ๑.บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) ๒.บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) ๓. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) ๔.บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) ๕.บรรยากาศแบบฉันท์พ้องกับลูก (Paternal Climate) และ ๖.บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) โดยปรับปรุงจากแนวคิดของ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft)^๓ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท(Likert) โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมาย คือ

^๓Halpin, A.W. and D.B. Crofts. The Organizational Climate of Schools. Chicago: University of Chicago, Midwest Administration Center.1963.p.188.



๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ ๒ รวบรวมเนื้อหาสาระที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะให้ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อกำหนดขอบข่ายของข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ ๓ ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ มี ๓ ค่า ดังนี้

+๑ หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

๐ หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง

-๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

๑. ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.ดร.ชวาล ศิริวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ อาจารย์พิเศษคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ดร.ศุภพร เสวตพงษ์ อาจารย์พิเศษคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ ๔ นำข้อมูลมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้เทคนิค IOC^๔ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

^๔พรณี ลีกิจวัฒน์, *วิธีวิจัยทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๒๑.



$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่า $IOC \leq 0.50$ นำไปปรับปรุงข้อคำถามใหม่ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถาม บรรยากาต้องการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

ขั้นตอนที่ ๕ ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็น เพื่อปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ ๖ นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ รูป/คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยง

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum$ แทน ผลรวม

$S \frac{2}{i}$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$S \frac{2}{t}$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ซึ่งค่าความเที่ยงของครอนบาค จะต้องได้ค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถ้าไม่ถึงเกณฑ์ จะต้องปรับข้อคำถามใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงทั้งเท่ากับ แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงอยู่ที่ระดับ .๙๗๕ ซึ่งมีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ขั้นตอนที่ ๗ นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบถูกต้องแล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

๑. ผู้ศึกษานำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากภาควิชาบริหารการศึกษากิจการคณะสงฆ์ ส่งถึงอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย



๒. ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ทางส่วนงานของกลุ่มตัวอย่างอนุญาต โดยผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาก่อนทำงาน และรับคืนภายหลังจากเวลาเลิกงาน หรือขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ธุรการเพื่อรับฝากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งคืนและผู้วิจัยจะมาขอรับคืนภายหลัง

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๖ แบบ ประกอบด้วย ๑.บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) ๒.บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) ๓. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) ๔.บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) ๕.บรรยากาศแบบฉันท์พ่อกับลูก (Paternal Climate) และ ๖.บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดระดับของบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓. การทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทรงชนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศและตำแหน่งบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (t-test)

๔. การทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทรงชนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)