

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ก. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตแพร่ และวิทยาเขตพะเยา ซึ่งมีจำนวน ๓๑๕ รูป/คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ซึ่งมีจำนวน ๓๑๕ รูป/คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัย ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

๒.๑) ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๕ รูป/คน

๒.๒) ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการไว้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	ประชากร(รวม)	กลุ่มตัวอย่าง
๑.มจร.วิทยาเขตเชียงใหม่	๑๒๕	๖๙
๒.มจร.วิทยาเขตพะเยา	๑๑๐	๖๑
๓.มจร.วิทยาเขตแพร่	๘๐	๔๔
รวม	๓๑๕	๑๗๔

ข. เชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informant) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๗ รูป/คน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---|
| ๑.พระครูโกวิทอรธวาที | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาเขตแพร่ |
| ๒.พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวิโร | ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์แพร่ |
| ๓.พระปลัดปริยกรณ ขยานนโท,ดร. | รองผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตแพร่ |
| ๔.นางจันจิรา สะท้าน | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป วิทยาเขตพะเยา |
| ๕.นายธีรชาติ รูปศิริ | นักทรัพยากรบุคคล วิทยาเขตพะเยา |
| ๖.นายวิทยา มาลาวัลย์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปวิทยาเขตเชียงใหม่ |
| ๗.นางสาวดวงเดือน ชัยชนะ | นักจัดการงานทั่วไป วิทยาเขตเชียงใหม่ |

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก.เชิงปริมาณ

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑. ศึกษาหลักการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น ตามกรอบของประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษาแผนกสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ทั้ง ๔ ด้าน รวม ๒๖ ข้อ

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร จำนวน ๕ ข้อ

๒. ด้านการสรรหาบุคลากร จำนวน ๕ ข้อ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน ๘ ข้อ

๔. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร จำนวน ๘ ข้อ

โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้ศึกษากำหนด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๕ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ย ๔ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มาก**

ค่าเฉลี่ย ๓ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

ค่าเฉลี่ย ๒ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อย**

ค่าเฉลี่ย ๑ หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบของแบบสอบถามปลายเปิดจำแนกตามประเด็นของตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย

๑. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร

๒. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านการสรรหาบุคลากร

๓. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|--|
| ๑. พระมหาไกรสร โชติปัญโญ | อาจารย์/หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิชาการ รก. |
| ๒. นายไพรินทร์ ญ วันนา | อาจารย์/รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร |
| ๓. นายประเด่น แบนปิง | อาจารย์/หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน |
| ๔. นายเสน่ห์ ใจสิทธิ์ | อาจารย์/หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ |
| ๕. นายอาเดช อุปนันท์ | อาจารย์/หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รก. |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. หมายถึงเห็นด้วยเป็นข้อนำไปใช้ได้จริง

๐. หมายถึงไม่แน่ใจเป็นข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขตัดออก

-๑. หมายถึงไม่เห็นด้วยเป็นข้อนำไปใช้ไม่ได้ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่

โดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อมีค่าตั้งแต่ .๕๐ ขึ้นไป

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) แก่บุคลากร วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ตำบลบึงพระ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ รูป/คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาคห์ (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๖

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

ข. เชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน
๒. การวางแผนการคัดเลือกสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่การงานตามความต้องการขององค์กร
๓. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
๔. แนวทางการธำรงรักษาบุคลากร ให้มีความมั่นคงต่ออาชีพการงาน

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ก. เชิงปริมาณ

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และงานเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพื่อขอความร่วมมือไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ทั้ง ๓ แห่ง หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ทั้ง ๓ แห่ง จำนวน ๑๕๕ รูป/คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ข. เชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) และทำการบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึก และการบันทึกเสียง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ก. เชิงปริมาณ

๓.๕.๑ นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๓.๕.๒ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๑

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยจำแนกตาม สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต

^๑ สุวริย์ ศิริโกการภิมมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

ภาคเหนือ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

ข. เชิงคุณภาพ

๑. การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล