

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Medthods Research) คือใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitive Research) ด้วยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitive research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ก. เชิงปริมาณ

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน/ลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักจำนวน๑๗๐คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูนได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน/ลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักโดยทำการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๘๘ คน

ข. เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ(Key Informants) ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๘รูป/คน ประกอบด้วย

๑. พระมหาพุฒิพัฒน์นิกุลสาโว เจ้าอาวาสวัดป่าตึงงาม
๒. นายยวงคำ กันใจศักดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
๓. นายพันธ์ทวี ปานแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
๔. นางรสสุคนธ์ ฟองมูล ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. นางสาวอารี วรรณชื่นชม หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๖. นายเสนาะ ถาวร ผู้อำนวยการกองช่าง
๗. นางนงลักษณ์ สุริวรรณ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๘. นายไพศาล ยอดมูลดี ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก. เชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาทบทวนเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๓. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำเสนอร่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๔. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๕. ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

๖. นำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๑๘ คน ต่อไป

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง โดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดซึ่งให้แสดงความคิดเห็นด้วยการใส่เครื่องหมาย✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเพียงข้อเดียว

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๔) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีข้อความแบบปลายปิดซึ่งสอบถามถึงระดับประสิทธิผลในประเด็นต่างๆ แบ่งความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท^๑ โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

๕	หมายถึง	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ	มากที่สุด
๔	หมายถึง	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ	มาก
๓	หมายถึง	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ	ปานกลาง
๒	หมายถึง	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ	น้อย
๑	หมายถึง	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายในและสิ่งที่ควรมีการปรับปรุงหรือแก้ไขโดยแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดซึ่งให้แสดงความคิดเห็นด้วยการเขียนข้อความลงในช่องว่างที่เว้นให้ไว้

๓.๓.๓ การสร้างเครื่องมือและการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑. พระครูภาวนาโสภิต,วิ., ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ดร.ฐิติวุฒิ อรุณศิริโรจน์	อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ดร.นิกร ยาอินตา	อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์ อาเดช อุปนันท์	อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ ประเด่น แบนปิง	หัวหน้าสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^๑สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗, หน้า ๑๙๑.

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่าIOCมากกว่า ๐.๕ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค(Cronbach's Alpha coefficient)^๒ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

ข. เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือและลักษณะของเครื่องมือ ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ(Key Informant)ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน ๘ คน ต่อไป

๒. โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่อง/ประเด็นสำคัญต่างๆ จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่ แนวทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประโยชน์ของการประยุกต์ใช้หลักภาวะนา๔ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และข้อเสนอแนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน คือ๑) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๔)ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน สำหรับการสอบถามผู้วิจัยใช้เทคนิคหลายอย่างทั้งการสอบถามแบบตัวต่อตัวและการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งการบันทึกเทปไว้สอบทานความถูกต้องได้หลายๆครั้ง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

ก. เชิงปริมาณ

๑. ขอหนังสือรับรองจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน (หรือผู้อำนวยการ

^๒สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬนพัลลขชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗, หน้า ๑๙๑.

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน/ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน) เพื่อขอความร่วมมือจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน โดยผู้วิจัยได้นำหนังสือรับรองฉบับต่างๆ ไปส่งตามส่วนงานและบุคลากร/ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญต่างๆ เพื่อขอให้ช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยอีกทางหนึ่ง

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน ๑๑๘ ชุด ไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยกระจายไปตามจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นต้น เพื่อขอให้ช่วยดำเนินการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ข.เชิงคุณภาพ

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) และทำการบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึก ร่วมกับการบันทึกเสียง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

ก. เชิงปริมาณ

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้^๓

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐	มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

^๓ สุวรรีย์ ศิริโกการภิมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐	มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓. ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายในและสิ่งที่ควรมีการปรับปรุงหรือแก้ไข ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดใช้แบบสอบถามปลายเปิดจากนั้นจะทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

ข.เชิงคุณภาพ

๑. การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล