บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) จำนวน 206 คน เนื่องจากเป็นเรื่องของการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องใช้ประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เรียกว่า "ประชากรเป้าหมาย" (Target Population) ซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ประชากรเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

บุคลากรของ อบจ.ยส.	จำนวน/ราย
1. ข้าราชการ อบจ.ยส.	172
2. ลูกจ้างประจำ อบจ.ยส.	14
3. ข้าราชการครู สังกัด อบจ.ยส.	20
รวม	**206**

ที่มา : แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร. 2552 : 40-46

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

2.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) แบบให้เลือกตอบหลายข้อ จำนวน 7 ข้อ

2.1.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร 4 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์และออกแบบงาน การสรรหา และการคัดเลือก จำนวน 10 ข้อ

2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน จำนวน 4 ข้อ

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ และการดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์) จำนวน 7 ข้อ

4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย พนักงาน สัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.3 ตอนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 4 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์และออกแบบงาน การสรรหา และการคัดเลือก จำนวน 48 ข้อ

2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน จำนวน 20 ข้อ

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพ และการดำเนินการทางวินัย (การลงโทษ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์) จำนวน 27 ข้อ

4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย พนักงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย จำนวน 12 ข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert Rating Scales) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

2.1.4 ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เกี่ยวกับ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและปกป้องทรัพยากรมนุษย์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) จำนวน 4 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอยู่ในการควบคุมดูแล และให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างมือวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 กำหนดขอบเขตและเนื้อหาในการตั้งคำถาม เพื่อให้สามารถตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยยึดหลักว่าต้องอยู่ในหลักแห่งข้อเท็จจริง

3.2 นำเครื่องมือการวิจัยมากำหนดเป็นแบบสอบถามแล้วนำส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และแก้ไขปรับปรุง

3.3 นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

3.3.1 ดร. ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน โครงสร้างและเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3.2 ดร.ไพศาล วรคำ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (วิจัยและประมวลผลการศึกษา) ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ และการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือ

3.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์ ชมระกา วุฒิการศึกษา D.M. (การจัดการธุรกิจ) ตำแหน่งประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อความที่ใช้

3.3.4 นายสฤษดิ์ ประดับศรี วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของข้อความที่ใช้

จากนั้นผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อแล้วนำมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)

$\sum$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ของการให้คะแนน มีดังนี้

R = +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

R = 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

R = -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

หลังจากวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า IOC แล้วพบว่า รายการข้อคำถาม มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทุกข้อ และตรวจสอบแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่า IOC พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.67-1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสูงสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC รายข้อคำถามตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ และได้ค่า IOC แบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 รายละเอียดดังแสดงในตารางภาคผนวกที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.4 นำแบบสอบถามมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน จากนั้นนำเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม จนกระทั่งได้แบบสอบถามฉบับร่างที่สมบูรณ์

3.5 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 ชุด นำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.217- 0.923 แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation)

รายละเอียดหัวข้อคำถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
ตอนที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	0.442 - 0.923
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.758 - 0.858
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.442 - 0.913
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.449 - 0.780
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.862 - 0.923
ตอนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	0.217 -0.874
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.228 - 0.826
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.217 - 0.874
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.480 - 0.872
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.258 - 0.800

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 174) ค่าที่ได้จะอยู่ระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 แสดงว่า เชื่อถือได้มาก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 รายละเอียดดังแสดงในตารางภาคผนวกที่ 3

3.6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try-out) มาหาคุณภาพของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด จากนั้นจึงสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามฉบับจริง

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร รวมจำนวนทั้งสิ้น 206 ราย ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 นำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ชี้แจงผู้ช่วยศึกษาจำนวน 3 คน เพื่อให้ทราบขั้นตอนและวิธีการเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถาม วิธีการแจก และเก็บแบบสอบถาม

4.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร โดยการแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจและให้กรอกแบบสอบถาม ส่งคืนภายใน 3 วัน

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด จำนวน 206 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์

5. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืน และคัดไว้เฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์

5.1.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วทั้งหมด มาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ และให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับค่าเฉลี่ยของการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.1.3 นำข้อมูลมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร (แบบสอบถามตอนที่ 1) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้วิธีการประมวลผลจากค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99-100)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 118)

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรระดับน้อยที่สุด

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการประมวลผลจากค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99-100)

การปฏิบัติงานระดับมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน
การปฏิบัติงานระดับมาก กำหนดให้ 4 คะแนน
การปฏิบัติงานระดับปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน
การปฏิบัติงานระดับน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน
การปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 118)

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 - 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 - 4.50 หมายถึง การปฏิบัติงานระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 - 3.50 หมายถึง การปฏิบัติงานระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 - 2.50 หมายถึง การปฏิบัติงานระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 - 1.50 หมายถึง การปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

5.2.4 การทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหูคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบปัจจัยต่าง ๆ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรตามที่ทำให้แบบจำลองมีค่าการประมาณของการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จังหวัดยโสธรถูกต้องสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหูคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ซึ่งเป็นวิธีทางสถิติที่แสดงค่าของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีผลต่อตัวแปรตามอีกตัวเดียว เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าของการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ตัวแปรตาม Y) เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของปัจจัย(ตัวแปรอิสระ X) จำนวน 11 ตัว และนำผลการวิเคราะห์ถดถอยพหูคูณเชิงเส้นตรงไปตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อแสดงว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 11 ตัว มีผลต่อตัวแปรตามเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เกี่ยวกับ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและปกป้องทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การหาความหมาย สรุปประเด็น และแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอ โดยการพรรณนาความ

5.2.6 นำผลการวิจัยเสนอตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยใช้ตารางวิเคราะห์ผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 213)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)

$\sum$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์ของการให้คะแนน มีดังนี้

R = +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

R = 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

R = -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

6.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 164)

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนรวม

N แทน จำนวนข้อของแบบวัด

$\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวมแต่ละคู่

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนรวม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of Test) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ซึ่งหาได้จากสูตร ดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548 : 94)

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

กำหนดให้ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Alpha Coefficient)

k แทน จำนวนข้อทั้งหมดของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

6.3.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร (อบจ.ยส.) ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรไม่เข้าใกล้ 1 หรือไม่ควรเกิน 0.80

6.3.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multivariate Analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีสมการเส้นถดถอย ดังต่อไปนี้

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, ..., \beta_{44}$ คือ ค่าคงที่ของสมการเส้นถดถอย

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, ..., \beta_{44}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Reqression Coefficient)

Y = การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Y_1 = การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

Y_2 = การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

Y_3 = การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Y_4 = การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11}$$

$$Y_1 = \beta_{01} + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11}$$

$$Y_2 = \beta_{02} + \beta_{12} X_1 + \beta_{13} X_2 + \beta_{14} X_3 + \beta_{15} X_4 + \beta_{16} X_5 + \beta_{17} X_6 + \beta_{18} X_7 + \beta_{19} X_8 + \beta_{20} X_9 + \beta_{21} X_{10} + \beta_{22} X_{11}$$

$$Y_3 = \beta_{03} + \beta_{23} X_1 + \beta_{24} X_2 + \beta_{25} X_3 + \beta_{26} X_4 + \beta_{27} X_5 + \beta_{28} X_6 + \beta_{29} X_7 + \beta_{30} X_8 + \beta_{31} X_9 + \beta_{32} X_{10} + \beta_{33} X_{11}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

$$Y_4 = \beta_{34} + \beta_{35} X_1 + \beta_{36} X_2 + \beta_{37} X_3 + \beta_{38} X_4 + \beta_{39} X_5 + \beta_{40} X_6 + \beta_{41} X_7 + \beta_{42} X_8 + \beta_{43} X_9 + \beta_{44} X_{10} + \beta_{45} X_{11}$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY