

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการวิจัยที่ใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
 5. สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น ดังนี้ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.2553)

ข้าราชการ	จำนวน	216	คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	27	คน
พนักงานราชการ	จำนวน	48	คน
พนักงานจ้างประจำ	จำนวน	33	คน
พนักงานจ้างชั่วคราว	จำนวน	356	คน
	รวมจำนวน	680	คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 252 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น ดังนี้

ข้าราชการ	จำนวน	54	คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	27	คน
พนักงานราชการ	จำนวน	48	คน
พนักงานจ้างประจำ	จำนวน	33	คน
พนักงานจ้างชั่วคราว	จำนวน	90	คน
	รวมจำนวน	252	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามรายการ (check list) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | ข้อที่ 1-4 |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย | ข้อที่ 5-10 |
| 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี | ข้อที่ 11-14 |
| 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน | ข้อที่ 15-18 |
| 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน | ข้อที่ 19-21 |
| 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม | ข้อที่ 22-24 |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม | ข้อที่ 25-28 |
| 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง | ข้อที่ 29-32 |

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร | ข้อที่ 1-5 |
| 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร | ข้อที่ 6-17 |
| 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร | ข้อที่ 18-22 |

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ เป็นประจำ บ่อยครั้ง บางครั้ง นานๆ ครั้ง และแทบจะไม่เคยทำ ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------|
| 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ข้อที่ 1-15 |
| 2. การบริการที่ดี | ข้อที่ 16-30 |
| 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | ข้อที่ 31-44 |
| 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | ข้อที่ 45-53 |
| 5. การทำงานเป็นทีม | ข้อที่ 54-67 |

ตอนที่ 5 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สมรรถนะการทำงาน และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 2.2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Huse and Cummings (1985 : 198-200) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบแนวคิดของ

มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1982 : 224-247) ส่วนกรอบแนวสมรรถนะการทำงานผู้วิจัยประยุกต์กรอบของ กรอบแนวคิดของสมรรถนะข้าราชการซึ่งสำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนด (2548 : 11-16) และสมรรถนะการทำงานของบุคลากร กระทรวงกลาโหม (กระทรวงกลาโหม. 2554 : 1-10)

2.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในครั้ง จำนวน 40 คน

2.2.4 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.20 ถึง 0.72 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) ได้ค่าเท่ากับ .9455 จากนั้นจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 252 คน ซึ่งดำเนินการใช้ช่วงระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการให้น้ำหนักคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ความเห็น	น้ำหนักการให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนช่วง (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนนเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 186) ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตต่ำมาก/ความผูกพันต่อองค์กรต่ำมาก

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตต่ำ/ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตปานกลาง/ความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดี/ความผูกพันต่อองค์กรสูง

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีมาก/ความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก

3. หลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลที่ศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงาน ดังนี้ระดับความคิดเห็น คะแนน

ตารางที่ 2 แสดงการให้น้ำหนักคะแนนสมรรถนะการทำงาน

ความเห็น	น้ำหนักการให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เป็นประจำ	5	1
บ่อยครั้ง	4	2
บางครั้ง	3	3
นานๆ ครั้ง	2	4
แทบจะไม่เคยทำ	1	5

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนช่วง (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนนเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 186) ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีสมรรถนะการทำงานต่ำมาก

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีสมรรถนะการทำงานต่ำ

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีสมรรถนะการทำงานพอใช้

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีสมรรถนะการทำงานสูง

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการทำงานสูงมาก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ วิธีการประมาณค่าแบบช่วง (Interval Estimation) ใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ สมรรถนะการทำงาน

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

6. สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
3. ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาการวิจัย 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2554

ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 2 เดือน คือ กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม 2554

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY