

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 323 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 24 คน อาจารย์ จำนวน 193 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 106 คน

(QuangBinh University, 2016, p 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ปีการศึกษา 2559 จำนวน 198 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 24 คน อาจารย์ จำนวน 109 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างของเคริชซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)

1.2.1 เจาะจงเลือกผู้บริหาร ทั้ง 24 คณะ ได้กลุ่มผู้บริหารทั้งสิ้น 24 คน

1.2.2 สุ่มอย่างง่ายอาจารย์ในหน่วยงาน คิดจากร้อยละ 55 จากจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์ ทั้งหมด 193 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 109 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

1.2.3 สุ่มอย่างง่ายเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน คิดจากร้อยละ 57 จากจำนวนประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ ทั้งหมด 106 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 65 คน ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามคณะ สำนัก ศูนย์

หน่วยงานที่ศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	รวม	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	รวม
1. คณะวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ	1	18	1	20	1	10	1	12
2. คณะภาษาต่างประเทศ	1	17	1	19	1	9	1	11
3. คณะการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา	1	17	1	19	1	9	1	11

ตาราง 5 (ต่อ)

หน่วยงานที่ศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	รวม	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	รวม
4. คณะการจัดการศึกษาภาคพิเศษ	1	1	4	6	1	1	2	4
5. คณะดนตรี-ดุริยางคศาสตร์ และ วิชาศิลป	1	7	1	9	1	4	1	6
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์ – เทคโนโลยี	1	15	1	17	1	8	1	10
7. คณะรัฐศาสตร์	1	15	1	17	1	8	1	10
8. คณะสังคมศาสตร์	1	19	1	21	1	10	1	12
9. คณะเกษตร – ป่าไม้ – การประมง	1	16	1	18	1	9	1	11
10. คณะเศรษฐศาสตร์ – การท่องเที่ยว	1	21	1	23	1	12	1	14
11. คณะพลศึกษา	1	13	1	15	1	7	1	9
12. สำนักส่งเสริมวิชาการ	1	5	6	12	1	3	3	7
13. สำนักการจัดการทางวิทยาศาสตร์ – ความร่วมมือระหว่างประเทศ	1	3	8	12	1	2	5	8
14. สำนักบุคลากรและนิติกร	1	5	12	17	1	3	7	11
15. สำนักการบริหารสำนักงาน	1	1	37	39	1	1	21	23
16. สำนักงบประมาณ – การเงิน	1	1	5	7	1	1	3	5

ตาราง 5 (ต่อ)

หน่วยงานที่ศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	รวม	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	รวม
17. สำนักตรวจสอบ – ประกันคุณภาพ ของ การศึกษา	1	5	2	8	1	3	1	5
18. สำนักกิจการนักศึกษา	1	2	7	10	1	1	4	6
19. สำนักนโยบายและ วางแผน	1	0	3	4	1	0	2	3
20. ศูนย์วิจัยอาเซียน	1	2	1	4	1	1	1	3
21. ศูนย์ทรัพยากรการ เรียนรู้	1	5	8	14	1	3	3	7
22. ศูนย์สนับสนุนนักศึกษา – ประสานสัมพันธ์กับ บริษัทเอกชน	1	1	2	4	1	1	1	3
23. ศูนย์สารสนเทศ – ภาษาต่างประเทศ	1	3	1	5	1	2	1	4
24. ศูนย์ทดลอง	1	1	1	3	1	1	1	3
รวม	24	193	106	323	24	109	65	198

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์นำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามเรื่อง “สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่น” โดยแบ่ง

ออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา การบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ โดยแบ่งขอบข่ายการบริหารงานบุคคลออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการจัดสวัสดิการ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการพ้นจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพ ปัญหา และประสิทธิผล ในการบริหารงาน บุคคลในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพ ปัญหา และประสิทธิผล ในการบริหารงาน บุคคล ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพ ปัญหา และประสิทธิผล ในการบริหารงาน บุคคล ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพ ปัญหา และประสิทธิผล ในการบริหารงาน บุคคล ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพ ปัญหา และประสิทธิผล ในการบริหารงาน บุคคล ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอแนะ แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวม นำสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ตามขอบเขตการวิจัยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3. ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม

5. แปลแบบสอบถามเป็นภาษาเวียดนาม โดย Dr. Le DucQuang อาจารย์วิทยาลัยครูกว๋างตริ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในสถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ก่อนนำไปใช้จริง

การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาและด้านภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามแต่ ละข้อและความสมบูรณ์ของคำชี้แจง ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 นายประสิทธิ์ คะเสรัมย์ ผู้อำนวยการสถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร

1.4 Assoc. Prof. Ph.D Duong Hung Hoang อธิการบดี มหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1.5 M.A Vuong Kim Thanh หัวหน้าสำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1.6M.A Le KhacDienหัวหน้าสำนักบุคลากรและนิติกร
มหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1.7 M.A Tran Thi Thu Thuyเจ้าหน้าที่สำนักบุคลากรและนิติกร
มหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไป
ปรึกษาประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามที่
ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แปลเป็นภาษาเวียดนามแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของ
แบบสอบถามต่อไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของรายการคำถามมีค่าเท่ากับ
1.00

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร
อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มหาวิทยาลัยฮ่าติन्हจำนวน 60 คนนำมาวิเคราะห์ หาความ
อำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยคัดเลือกข้อมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่0.23 ขึ้นไป และ
วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีการของ (Cronbach's Alpha Coefficient) โดย
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านสภาพการบริหารงานบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .28-
.67 ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .22-.65 และด้าน
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .25-.63 ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า .95โดยด้านสภาพการบริหารงานบุคคลมีความเชื่อมั่น .95
ด้านปัญหาการบริหารงานบุคคลมีความเชื่อมั่น .94 และด้านประสิทธิผลการ
บริหารงานบุคคลมีความเชื่อมั่น .95

4. นำแบบสอบถามฉบับจริงไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. เกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนน การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์พิจารณาของมาตราส่วนประมาณค่าทั้ง
5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

การแปลความหมายแบบสอบตอนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพ/ ปัญหา/และ
ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพ/ ปัญหา/และ
ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพ/ ปัญหา/และ
ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นท์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพ/ ปัญหา/และ
ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพ/ ปัญหา/และ
ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงมหาวิทยาลัยกว้างป็นท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม จำนวน 198 ชุด และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 198ชุด คิดเป็นร้อยละ 100ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson' Sample Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, หน้า 106)

5.2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 4 ใช้สถิติการทดสอบค่าเอฟ (F-test ชนิด One Way ANOVA)

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติการทดสอบ t-test ชนิด dependent samples

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้โดยนำเอาผลการวิเคราะห์ด้านที่มีสภาพในการบริหารงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ด้านที่มีปัญหามากกว่าค่าเฉลี่ยรวม และประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนา
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย
 - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 2.3 นายประสิทธิ์ คะเลรัมย์ผู้อำนวยการสถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 2.4 รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพผล ผู้อำนวยการสำนักงาน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2.5 นายรัฐพล ฤทธิธรรม คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2.6 Assoc. Prof. Ph.D Duong Hung Hoang อธิการบดีมหาวิทยาลัยกว๋าง
บิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- 2.7 M.A Vuong Kim Thanh หัวหน้าสำนักกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัย
กว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- 2.8 M.A Le Khac Dien หัวหน้าสำนักบุคลากรและนิติกร มหาวิทยาลัย
กว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- 2.9 M.A Doan Kim Phuc รองหัวหน้า สำนักบุคลากรและนิติกรมหาวิทยาลัย
กว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- 2.10 M.A Tran Thi Thu Thuy เจ้าหน้าที่สำนักบุคลากรและนิติกร
มหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- ผู้วิจัยนำคำตอบและข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการสัมภาษณ์ ไปเรียบ
เรียงสรุปนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาต่อไป