

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันการพลศึกษา จำนวน 924 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้สอน และเจ้าหน้าที่

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรการวิจัยที่เป็นข้าราชการของสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane,1973) (อภินิันท์ จันตะนี และคณะ. 2550 : 81) โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ระดับ 0.05

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{924}{1 + 924(0.05)^2}$$

$$n = 279.15 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน (Proportional stratified sampling) โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น จากประเภทของบุคลากร แล้วคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นโดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) แล้วนำกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรแต่ละประเภทมารวมกัน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน ดังตาราง (วารสารเพ็ญสวัสดิ์, 2551 : 201-203)

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	ขนาดประชากรทั้งหมด (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	153	$\frac{279}{924} \times 153 = 46$
ผู้สอน	634	$\frac{279}{924} \times 634 = 192$
เจ้าหน้าที่(ข้าราชการพลเรือน)	137	$\frac{279}{924} \times 137 = 41$
รวม	924	279

ที่มา : เอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา โดยในแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามประเภทต่าง ๆ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ชนิด 5 ตัวเลือกเกี่ยวกับระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ

ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ชนิด 5 ตัวเลือก เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) ที่เกี่ยวกับการแสดงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 ขั้นตอนการสร้างและการทดลองเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือภายใต้กรอบแนวคิด และทดลองเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้ดำเนินการดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทาน นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาจำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะณี, ดร.กิติมา ทามาลี และ ดร.ปรีชา วรรัตน์ไชย ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเหมาะสมของเนื้อหา (Content validity) และนำแบบสอบถามกลับมาแก้ไข

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach. (อภิรักษ์ จันทะณี, 2550 : 87) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9897

2.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารในสถาบันการพลศึกษา และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดและควรปรับปรุง

การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยทำโดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ มีรายละเอียดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.20–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40–4.19 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60–3.39 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80–2.59 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.79 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานใช้การนับจำนวนและการแจกแจงความถี่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ส่งหนังสือจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ขอความอนุเคราะห์หัวหน้างานวิจัยและพัฒนาของแต่ละวิทยาเขตแจกแบบสอบถามให้บุคลากรแต่ละประเภทตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดให้ รวม 279 คน และส่งกลับให้สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

3.2 เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติที่กำหนดไว้ต่อไป

4. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549 : 240-258) ดังนี้

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and percentage) ใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การทดสอบสมมติฐานด้วย Independent sample t-test ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA : F-test และ LSD ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไปและเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD procedure (Least-Significant Different)

6. ทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเห็น

ต่อสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ตามหลักเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (อกินันท์ จันตะนี. 2549 : 7) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 – 0.75 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.76 – 0.90 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก