

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม” ครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาความ (Descriptive Research) คือ “มุ่งศึกษาสถานภาพของปรากฏการณ์โดยชี้ให้เห็นว่าประเด็นปัญหาและปรากฏการณ์นั้นๆ เป็นอย่างไร” (วรัญญา ภัทรสุข, 2545 : 13) มีจุดมุ่งหมาย คือเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยจำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจำนวนทั้งสิ้น 421 คน แบ่งเป็น 5 ประเภท ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สังกัดหน่วยงานระดับสถาบัน สำนัก และคณะ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (ชไมพร กาญจนกิจสกุล , 2555 : 86) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน

2. การสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

2.1 บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ลำดับที่ 1-3 ตามตาราง 3) ผู้วิจัยนำมาเป็นตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 81 คน เพราะมีจำนวนน้อย

2.2 บุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา (ลำดับที่ 4-5 ตามตาราง 3) ผู้วิจัยสุ่มมาเป็นตัวอย่างโดยวิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คือ แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยคิดตามสัดส่วนของประชากรประเภทบุคลากรจำนวน 120 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	14	14
2	ลูกจ้างประจำ	29	29
3	พนักงานราชการ	38	38
4	พนักงานมหาวิทยาลัย	132	47
5	เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	208	73
	รวมทั้งสิ้น	421	201

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบได้แก่ ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในประเด็นที่ถูกถามในระดับใดตั้งแต่ ดีมาก ดี พอใช้ ไม่ค่อยดี และไม่ดี

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากร เป็นคำถามปลายเปิด

โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2.1.2 ให้คำนิยามศัพท์เฉพาะของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในประเด็นที่จะวัดให้ชัดเจนโดยประยุกต์จากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวและคัมมิง (Huse and Cummings, 1985 : 199-200)

2.1.3 สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่กำหนดให้

2.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.2.1.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์ ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลประเมินผลและการวิจัย

2) รองศาสตราจารย์สงวน ช่างฉัตร ข้าราชการบำนาญมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

3) รองศาสตราจารย์สุวารีย์ วงศ์วัฒนา คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอก หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

4) อาจารย์ ดร.กมลภพ ยอดบ่อพลับ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและการพัฒนาสังคม

5) คุณบุษยามาศ แสงเงิน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2.2.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) ด้วยวิธีการของโรวินเนลลีและแฮมเบิลตัน ได้พัฒนาขึ้น (Rovinelli & Hambleton.1977 : 49 – 60 อ้างถึงในวิราพร พงศ์อาจารย์ , 2542 : 160) ผลปรากฏว่าจากข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อคำถาม สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้ 36 ข้อคำถาม โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และข้อความไม่ซ้ำซ้อนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วมีข้อคำถามต้องตัดออก 5 ข้อคำถาม นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ควรเพิ่มข้อคำถามในประเด็นที่สำคัญที่ยังขาดหายไป 8 ข้อคำถาม ดังนั้นเครื่องมือในการวิจัยที่สามารถใช้ได้จริงในฉบับที่สมบูรณ์มีทั้งหมด 44 ข้อคำถาม (ดังแสดงในภาคผนวก)

2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .93 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ.83 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ.85 ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ.83 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ.90 ด้านลักษณะการบริหารงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ.91 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความเชื่อมั่นเท่ากับ.84 และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีความเชื่อมั่นเท่ากับ.82 (ดังแสดงในภาคผนวก)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตและนำตัวจากสำนักงานประสานจัดการบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดระดับสถาบัน สำนัก และคณะ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้และเก็บคืนด้วยตนเอง จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS for Windows) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบลงข้อสรุปดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของบุคลากรจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2545 : 248)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับไม่ค่อยดี

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับไม่ดี

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบลงข้อสรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากร 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรแล้วแจกแจงความถี่แบบลงข้อสรุป

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม