

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ
รวบรวมและกำหนดวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่
ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย องค์การบริหารส่วน
ตำบลละ 1 คน รวม 103 คน ซึ่งแยกตามอำเภอได้ ดังนี้

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. อำเภอเมืองหนองคาย | จำนวน 10 คน |
| 2. อำเภอท่าบ่อ | จำนวน 10 คน |
| 3. อำเภอโพนพิสัย | จำนวน 11 คน |
| 4. อำเภอบึงกาฬ | จำนวน 9 คน |
| 5. อำเภอศรีเชียงใหม่ | จำนวน 4 คน |
| 6. อำเภอเซกา | จำนวน 9 คน |
| 7. อำเภอสังคม | จำนวน 5 คน |
| 8. อำเภอโซ่พิสัย | จำนวน 7 คน |
| 9. อำเภอพรเจริญ | จำนวน 5 คน |
| 10. อำเภอปากคาด | จำนวน 6 คน |
| 11. อำเภอบึงโขงหลง | จำนวน 4 คน |

12. อำเภอศรีวิไล	จำนวน 4 คน
13. อำเภอทุ่งคล้า	จำนวน 3 คน
14. อำเภอสระใคร	จำนวน 3 คน
15. อำเภอเฝ้าไร่	จำนวน 5 คน
16. อำเภอรัตนวาปี	จำนวน 5 คน
17. อำเภอโพธิ์ตาก	จำนวน 3 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากร โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Yamane, Taro. 1973 : 727) ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (คน)

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ .05

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{103}{1 + 103(0.05)^2} \\ &= 81.91 \end{aligned}$$

เพื่อให้การคำนวณหาสัดส่วนได้จำนวนเต็มจึงกำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่าง 81 คน และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	องค์การบริหารส่วนตำบล (แห่ง)	
		พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่บุคลากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	เมือง	10	8
2.	ท่าบ่อ	10	8
3.	โพนพิสัย	11	9
4.	บึงกาฬ	9	7
5.	ศรีเชียงใหม่	4	3
6.	เซกา	9	7
7.	สังคม	5	4
8.	โซ่พิสัย	7	6
9.	พรเจริญ	5	4
10.	ปากคาด	6	5
11.	บึงโขงหลง	4	3
12.	ศรีวิไล	4	3
13.	นุ่งคล้า	3	2
14.	สระใคร	3	2
15.	เผ่าไร่	5	4
16.	รัตนวาปี	5	4
17.	โพธิ์ตาก	3	2
รวม		103	81

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลในทุกอำเภอเป็นกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเขียนชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 103 แห่ง โดยแยกเป็นอำเภอ นำใส่ในกล่องจำนวน 17 กล่อง แล้วหยิบขึ้นมาทีละใบได้ใบใดแล้วให้ทำการบันทึกรายชื่อองค์การบริหาร

ส่วนตำบลนั้นไว้ แล้วนำสลากกลับลงไปในกลุ่มเพื่อให้ทุกชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้ใบเดิมขึ้นมาอีกก็ใส่กลับเข้าไปใหม่ทำเช่นนี้จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบจำนวน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย รวม 4 ด้าน คือ (1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (3) ด้านการพัฒนาบุคลากร (4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยแบ่งระดับของปัญหาเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย จำนวน 4 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น และปรับปรุงจากแบบสอบถามของ จันทรเพ็ญ สว่างศรี (2551 : ภาคผนวก) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาและนำกลับมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา การวัดและการประเมินผล และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

และกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. นายณรงค์ศักดิ์ ลิ้มโพธิ์ทอง วุฒิ ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
2. นางอรุณศรี นัทรกิตติชัย วุฒิ ศศ.ม. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านดงคำพิ อำเภอกโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
3. นายเกรียงไกร นัทรกิตติชัย วุฒิ ศศ.บ. (คณิตศาสตร์) ตำแหน่ง ครู ค.ศ. 3 โรงเรียนชุมพลโพธิพิสัย อำเภอกโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมิน

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .50 ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมซองเปล่าเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างทุกคนเพื่อนำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเองซึ่งเก็บได้ครบทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
- 4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)
- 4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)

ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน
- 4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ แล้วนำมาเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

- 5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบราก (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 72)
- 5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 5.4 สถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้ t -test
- 5.5 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้การแจกแจงความถี่ และพรรณนาความ