

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจ มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มจร

1.1 ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการศึกษาจากเอกสาร ระเบียบ ข้อบังคับและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยวิเคราะห์ระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มจร ที่มีอยู่และเป็นอยู่จริงตามกฎหมายเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยในเชิงเอกสาร

#### 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ระบบการบริหารงานบุคคลและลักษณะการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

#### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยศึกษาจากเอกสารระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาจากเอกสาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วอธิบายข้อมูลในลักษณะการเขียนบรรยาย แล้วสรุปเนื้อหาตามประเด็นที่ศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2** สำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในขั้นตอนนี้มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง<sup>1</sup> เฉพาะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาค วิชาถึงระดับผู้ช่วยอธิการบดี รวมทั้งสิ้นจำนวน 280 รูป/คน โดยแยกเป็นส่วนกลางและวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ดังนี้

ที่	ส่วนงาน	ประชากร	หมายเหตุ
1	ส่วนกลาง	108	
2	วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์	172	
2.1	วิทยาเขตหนองคาย	13	
2.2	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	12	
2.3	วิทยาเขตเชียงใหม่	15	
2.4	วิทยาเขตขอนแก่น	20	
2.5	วิทยาเขตนครราชสีมา	15	
2.6	วิทยาเขตอุบลราชธานี	15	
2.7	วิทยาเขตแพร่	14	
2.8	วิทยาเขตสุรินทร์	17	
2.9	วิทยาเขตพะเยา	13	
2.10	วช.บาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม	9	
2.11	วิทยาลัยสงฆ์เลย	5	
2.12	วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	6	
2.13	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	4	
2.14	วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	8	
2.15	วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	6	
	รวมทั้งสิ้น	280	

<sup>1</sup> ประพิน วัฒนกิจ, ระเบียบวิธีวิจัย: วิจัยสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: มปท., 2542), หน้า 16-17.

เหตุผลที่ต้องเจาะจงศึกษาเฉพาะระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพราะบุคลากรระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมีความรู้เกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลและรับรู้สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะให้ข้อมูลได้ถูกต้องและเป็นจริงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารที่และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน รวม 59 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำแนกตาม สถานภาพ มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดให้ประชากร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ให้ค่าคะแนน 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีระดับสภาพปัญหาและความพึงประสงค์มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีระดับสภาพปัญหาและความพึงประสงค์มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีระดับสภาพปัญหาและความพึงประสงค์ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีระดับสภาพปัญหาและความพึงประสงค์น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีระดับสภาพปัญหาและความพึงประสงค์น้อยที่สุด

สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง มีสภาพปัญหาและความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง มีสภาพปัญหาและความพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง มีสภาพปัญหาและความพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง มีสภาพปัญหาและความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง มีสภาพปัญหาและความพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า ของ ลิเคิร์ท Likert
3. นำแบบสอบถามไปเสนอที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่รับแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบปรับปรุงด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาในการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเรียบร้อยอีกครั้ง
6. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจแก้ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนอที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
7. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 50 รูป/คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
8. นำเครื่องมือที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำไปวิเคราะห์ผล เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach<sup>1</sup> ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97
9. ปรับปรุงเครื่องมือให้เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับข้อมูลการศึกษาในขั้นตอนนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวม ดังนี้

2.4.1 ทำหนังสือขออนุญาตเรียนรองอธิการบดีฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย

2.4.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากรให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนที่ผู้อำนวยการส่วนงานที่ตนสังกัด จากนั้นเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน

<sup>1</sup> บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, 2535), หน้า 96.

2.4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ทั้งหมด แล้วตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบ คัดเลือกแบบสอบถามที่มีการตอบสมบูรณ์ที่สุด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

## 2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันและระดับการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ของบุคลากรระดับผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ Chi Square

**ขั้นตอนที่ 3** เป็นการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ได้แก่ ผู้บริหารระดับรองอธิการบดีหรือผู้ที่รองอธิการบดีมอบหมายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล รวมจำนวน 20 รูป/คน ประกอบด้วย

1. ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการบริหาร (รศ.ดร.ไทย ทิพสุวรรณกุล)
2. ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านวิชาการ (รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)
3. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายพุทธทรัพย์ มณีศรี)
4. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
5. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
6. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
7. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
8. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต

9. รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์
10. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
11. รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย
12. รองอธิการบดีวิทยาเขตนครศรีธรรมราช
13. รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่
14. รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น
15. รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา
16. รองอธิการบดีวิทยาเขตอุบลราชธานี
17. รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่
18. รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์
19. รองอธิการบดีวิทยาเขตพะเยา
20. รองอธิการบดีวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยจะแยกเป็นประเด็นสำคัญๆ จำนวน 9 ข้อดังนี้

1. ปัจจุบันระบบบริหารงานบุคคลของ มจร เป็นอย่างไร ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลหรือไม่
2. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม ในปัจจุบัน มจร มีสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร และจะมีแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างไรที่เหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบ ข้อบังคับที่มีอยู่
3. ท่านมีแนวทางหรือวิธีการพัฒนาการจ้าง การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลอย่างไร
4. ท่านมีแผนการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มจร ปัจจุบันเป็นอย่างไร อย่างไร
6. การจัดสวัสดิการ เงินสะสม การปันผล การตรวจสุขภาพร่างกาย การจัดสวัสดิการให้บุคลากรของ มจร ปัจจุบันเป็นอย่างไร และในอนาคตควรเป็นอย่างไร

7. ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย<sup>1</sup> พ.ศ. 2540 มาตรา 11 ที่กำหนดไว้ว่า “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ได้อยู่ในข้อบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยควรได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ด้วยเหตุนี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง มีแนวทางพัฒนาแก้ไขอย่างไร

8. ในอนาคตท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ควรเป็นอย่างไร

9. ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 จะทำหนังสือขออนุญาตและแจ้งประเด็นในการสัมภาษณ์ให้ทราบล่วงหน้าแล้ว ดำเนินการขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.3.2 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารระดับสูงด้วยตนเอง ในการสัมภาษณ์มีการจดบันทึกและบันทึกเสียงด้วยเทป และทำการถอดเนื้อความจากเทปด้วยตนเอง

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการอธิบาย ในลักษณะการเขียนบรรยายสรุปเนื้อหาโดยภาพรวม ให้สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

---

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540”, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พ.ศ. 2545), หน้า 26.