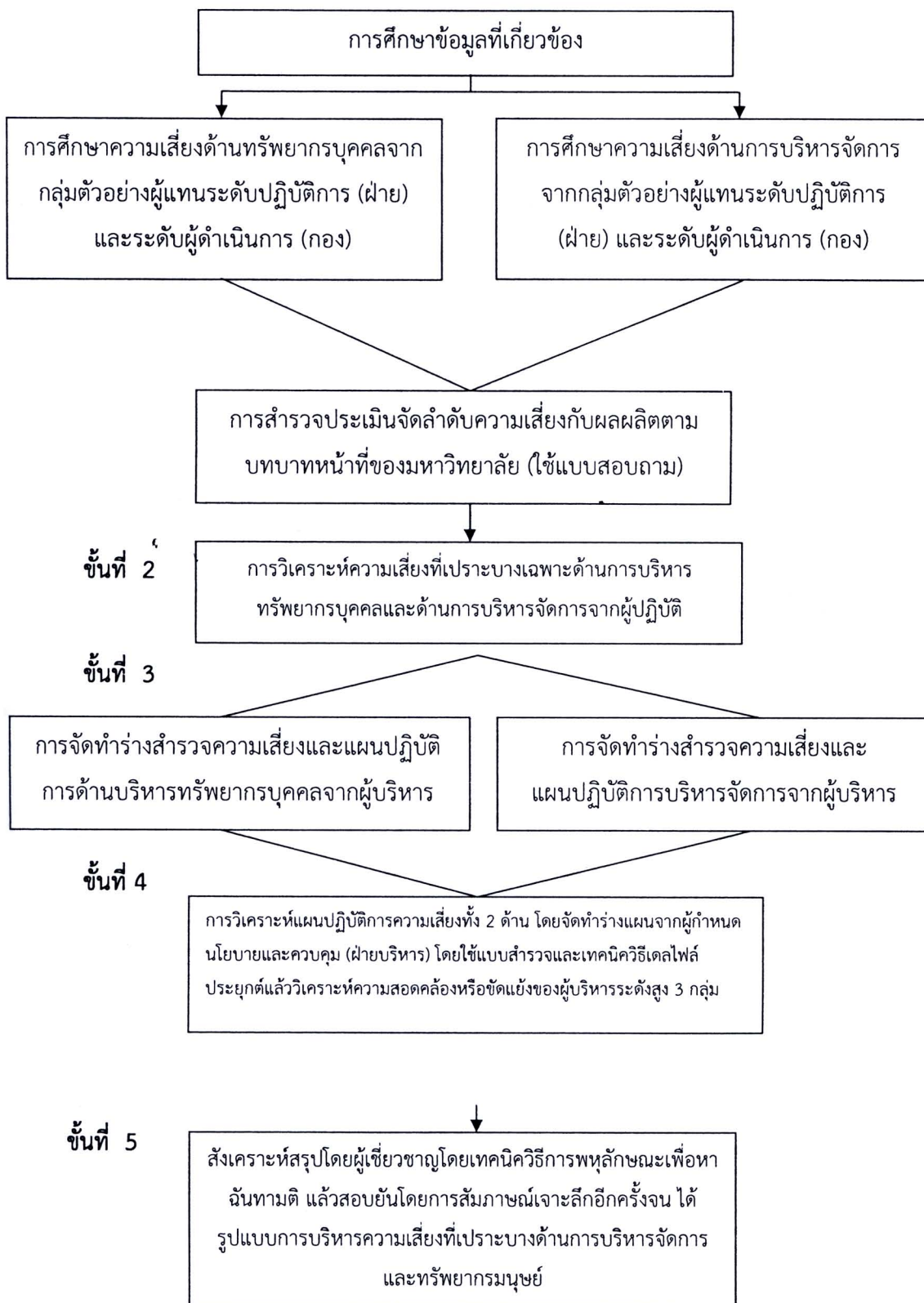


บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษารูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่เปราะบางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการจัดการที่สัมพันธ์กับผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเสี่ยงเฉพาะด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกับการจัดการ จึงต้องลำดับความเสี่ยงที่เปราะบางที่อาจลุ่่มเสี่ยงต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการจัดการเพื่อนำมาจัดทำเป็นรูปแบบการบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลกับการจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังมีลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงลำดับขั้นตอนของการวิจัย

วิธีการและขั้นตอน

ขั้นตอนการวิจัย กำหนดเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 : การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการศึกษาความเสี่ยงด้านการจัดการ และความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างผู้แทนงาน/ฝ่าย และระดับผู้ดำเนินการจากกองแผนงานและกองการเจ้าหน้าที่

ขั้นที่ 2 : การสำรวจประเมินจัดอันดับความเสี่ยงกับผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย มีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

- 1) การศึกษาสำรวจประเมินอันดับความเสี่ยงของการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคล จากผู้เกี่ยวข้อง
- 2) การศึกษาผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบทบาทมหาวิทยาลัยด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชน และผลผลิตที่จะต้องออกไปเป็นกำลังในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความเป็นผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3) การศึกษาความเสี่ยงกับผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 3 : การวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เปราะบางเฉพาะด้านการบริหารจัดการและด้านทรัพยากรมนุษย์

- 1) จัดลำดับความเสี่ยงที่ไว และอาจเป็นอันตราย (เปราะบาง) ด้านการบริหารจัดการและทรัพยากรมนุษย์
- 2) การจัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและด้านทรัพยากรมนุษย์

ขั้นที่ 4 : การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงทั้ง 2 ด้านจากผู้กำหนดนโยบายและควบคุม

นำแผนจากที่ได้จากฝ่าย/กอง ทั้งกองแผนงานและกองการเจ้าหน้าที่ นำมาจัดเป็นคำถามเชิงโครงสร้าง สอบถามฝ่ายผู้กำหนดนโยบายและควบคุม ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง 3 กลุ่ม ถึงความสอดคล้องหรือขัดแย้งระหว่างกลุ่ม

ขั้นที่ 5 : สังเคราะห์ สรุปโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคการศึกษาพหุลักษณะเพื่อค้นหา และสอบย้อน โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกอีกครั้งจนได้รูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่เปราะบาง ด้านการบริหารจัดการและทรัพยากรมนุษย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความเสี่ยงด้านการจัดการและทรัพยากรบุคคล ประชากรที่ใช้ ประกอบด้วยผู้แทนงาน ฝ่าย และ กอง 2 กองคือ กองแผนงาน และกองการเจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัย 14 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้แทนงาน ฝ่าย กองจากกองการแผนงาน และกองการ เจ้าหน้าที่ของแต่ละมหาวิทยาลัย จำนวน กองละ 10 คน มหาวิทยาลัย 1 แห่งมี 2 กอง = 20 คน รวม 3 มหาวิทยาลัย = 60 คน การวิจัยนี้เก็บข้อมูลได้ 58 คน คิดเป็นร้อยละ 96

ส่วนระดับนโยบาย และควบคุมความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคลากรและแผนงานรวมทั้งอธิการบดีที่รับผิดชอบมหาวิทยาลัย แห่ง ละ 3 คน รวม 4 แห่ง จำนวน 12 คน นั้น ผู้วิจัยกำหนดโดยเจาะจง (Purposive Selection) ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มอธิการบดี มี 3 แห่ง รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคลากรและแผนงานรวม 4 แห่ง รวมจำนวนผู้บริหารระดับสูง 11 คน

เครื่องมือการสร้างและพัฒนา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 ใช้สำหรับสอบถามเรื่องความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล ความเสี่ยงด้านการจัดการแล้ว นำมาวิเคราะห์ ตรวจสอบความเสี่ยงที่เกิดจากผู้ปฏิบัติก่อน แล้วจึงปรับปรุงพัฒนามาเป็น แบบสอบถามฉบับที่ 2 ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหารระดับสูง ถามสภาพเดิม(ก่อน) และสภาพที่

เปลี่ยนไป (หลัง) เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีการสอบวัดยืนยันผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือตามแบบสอบถามข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาโดยใช้การวัดเจตคติในลักษณะนิยามเชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดได้ให้เลือกตอบ 4 ลำดับ โดยหวังว่าพนักงานของงาน ฝ่าย และกองแต่ละกองจะตอบแบบเสรี เน้นไปด้านใดด้านหนึ่ง ตามการรับรู้ของพนักงานอย่างแท้จริง ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนา 5 ขั้นตอน ตามวิธีการ Punch (1998 : 95) มีรายละเอียดในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

1. พิจารณาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด และกำหนดตัวดัชนีชี้วัดของสิ่งที่ต้องการวัด แต่ละตัวอย่างละเอียดครบถ้วนและชัดเจน

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในที่นี้คือ เทคนิคการวัดเจตคติเชิงจิตวิทยาที่มีตัวเลือก 4 ระดับ จากมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง มากที่สุดเห็นด้วยอย่างยิ่ง ชอบมากที่สุด ปฏิบัติได้มากที่สุด (เสียงน้อยที่สุด)

ระดับ 3 หมายถึง มาก เห็นด้วย ชอบมาก ปฏิบัติมาก (เสียงน้อย)

ระดับ 2 หมายถึง น้อย ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ปฏิบัติน้อย (เสียงมาก)

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่ชอบมากที่สุด ไม่ปฏิบัติ (เสียงมากที่สุด)

3. สร้างข้อความหรือคำถามให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด ในทุก ๆ ด้าน ทุก ๆ มิติ โดยผู้วิจัยได้จัดประชุมนำร่องเพื่อสร้างเครื่องมือได้คำถามความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อด้านการบริหารจัดการและด้านทรัพยากรบุคคล และอาศัยงานวิจัยความเสี่ยงต่าง ๆ จึงได้คำถามที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด ให้ผู้ตอบพิจารณาตัดสินใจว่าเห็นด้วยมากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด โดยพิจารณาคำถามที่ตรงประเด็นไม่อ้อมค้อม ไม่ต้องเกรงกลัวที่จะตอบ เพราะการนำเสนอผลการวิจัยเสนอเป็นภาพรวมมิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล รายหน่วยงาน หรือมหาวิทยาลัย นั้น ๆ ทำให้ได้ความจริงที่นำเสนอการบริหารความเสี่ยงที่เปราะบางได้เป็นอย่างดี

4. นำข้อความหรือคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อให้ได้ตามจุดประสงค์ตามข้อ 3 นำไปปรับปรุงภาษาให้อ่านและเข้าใจง่าย แล้วนำมาจัดเรียงข้อความหรือคำถามตามกลุ่มและทิศทางตามรูป

แบบสอบถาม โดยมีจุดประสงค์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตามประสงค์ที่จะตอบมากที่สุด ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

รศ.ดร. ประพาศน์ พุทธิประภา อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒประสานมิตร

รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภักตราม อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ผศ.ดร.เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขต
ชลบุรี

ทำการตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาให้ครอบคลุม
ข้อความในนิยามศัพท์

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
สอดคล้องและเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงตามสภาพ
(Practical Validity) จากเอกสารและตำราความเสี่ยงทางการศึกษา

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและตรวจสอบแล้วว่ามีคุณภาพยอมรับได้นำไปเก็บข้อมูล
ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถามชุดที่ 1 และ 2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทุกกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์
และกำหนดผู้ช่วยวิจัยเก็บรวบรวมด้วย

2. แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง สอบถามผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ได้แก่
รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานบุคลากรและแผนงานรวมทั้งอธิการบดี โดยการโทรศัพท์หากมีข้อสงสัย

3. เก็บรวบรวมประเด็นต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่แรกวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและจัดลำดับ ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามของผู้บริหารระดับสูง ใช้การวิเคราะห์ตามเทคนิคเดลไฟล์และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดย Kruskal Wallis One-Way Analysis of Variance by Ranks

4. นำประเด็นขัดแย้งเข้าประชุมผู้เชี่ยวชาญ โดยเทคนิควิธีการพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

4.1 ผศ.ดร. เฉลิมวงศ์ วัจนสุนทร รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

4.2 รศ.ชนะ ประณมศรี อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน

4.3 รศ.ดร.ประพาศน์ พงษ์ธิประภา อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒประสานมิตร

4.4 รศ.ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา บางแสน

4.5 อาจารย์วิรัช คารวะพิทยากุล อธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา

มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้ร่าง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยในกำกับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ลักษณะคือ การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1.1 วิเคราะห์เครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทดลองเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มนี้ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมและด้านค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20 -.70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2) นำข้อมูลมาวิเคราะห์และแปลผลความหมายของคะแนนเพื่อการวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงที่เปราะบางกับผลผลิตตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยว่าอยู่ระดับใด ใช้คะแนนค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยตัวเลขคะแนนดังนี้

ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องมากที่สุด
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยมาก/สอดคล้องมาก
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย/สอดคล้องน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด/สอดคล้องน้อยที่สุด

การแปลผลจากคะแนนใช้คะแนนที่แท้จริง (Real Number) กำหนดดังนี้

3.51 – 4.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด / สอดคล้องมากที่สุด (เสี่ยงน้อยที่สุด/มีความประมาทน้อยที่สุด)
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก / สอดคล้องมาก (เสี่ยงน้อย/มีความประมาทน้อย)
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย / สอดคล้องน้อย (เสี่ยงมาก/มีความประมาทมาก)
1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด / สอดคล้องน้อยที่สุด (เสี่ยงมากที่สุด/มีความประมาทมากที่สุด)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัย ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและความสัมพันธ์หรือแบบสอบถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
- 2) วิเคราะห์แบบสอบถามความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและด้านทรัพยากรบุคคล ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) วิเคราะห์แบบสอบถามการดำเนินงานของกองแผนงานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และกองการเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 4) วิเคราะห์ความสอดคล้องการดำเนินงานกับความเสี่ยงทั้งด้านบริหารจัดการ และทรัพยากรบุคคล เพื่อหาความสอดคล้อง โดยเทคนิคเดลฟายล์ประยุกต์ (Applied Delphi Technique)

5) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน (Mdn)ความเห็นของผู้บริหารระดับสูง ที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ระหว่างอธิการบดี รองอธิการบดีที่รับผิดชอบบุคลากรและรองอธิการบดีผู้รับผิดชอบการวางแผนการจัดการโดยใช้สถิติทดสอบ The Kruskal-Wallis One-way Analysis of Variance by Ranks

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกรูปแบบการบริหารความเสี่ยงที่เปราะบาง ในงานวิจัยนี้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ใช้ค่ามัธยฐาน (Mdn) ตั้งแต่ 2.8 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.2

6) พิจารณหาข้อมูลเพื่อหาฉันทามติ โดยเทคนิควิธีการพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติ (Multi Attribute Consensus Reaching : MACR)

7) นำประเด็นที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ หรือขัดแย้งไม่ตรงกับเจตนารมณ์ พ.ร.บ. การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ออกนอกระบบ) และหลักการปรัชญาของการอุดมศึกษา ไปสอบยันกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการอุดมศึกษาโดยวิธีสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth Interview) อีกครั้ง ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. รศ.ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล อดีตคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. รศ.ดร.จีระพันธุ์ พูลพัฒน์ รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผศ.ดร.ประเสริฐ จรียนกุล อดีตอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช