

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการนำระบบประเมินรายบุคคลมาใช้ในองค์กร” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำค่าสถิติที่ได้ไปประมาณค่าของประชากรเพื่อหาข้อสรุป ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อการนำระบบประเมินรายบุคคลมาใช้ในองค์กรโดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงพรรณนาในลักษณะการศึกษาเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยแบ่งการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) โดยค้นคว้าศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ โดยวิธีทางสถิติในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า t-test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 2,057 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 69 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง ซึ่งผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของกรมทั้ง 4 หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานบูรณาการในการร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ

หน้าที่ต่อภารกิจที่สำคัญของกรมและแบ่งสัดส่วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของประชากร ดังนี้

ตารางที่ 3.1
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย	76	23
2. ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย	61	19
3. สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	59	18
4. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	28	9
รวม	224	69

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาจะศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประกอบด้วยแบบสอบถามทั้งที่เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) และคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ในการรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน ระดับรายได้ เป็นคำถามให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) และคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการนำระบบประเมินรายบุคคลมาใช้ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเลือกตอบโดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคลลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scales) 3 ระดับ เพื่อให้ข้าราชการตอบตรงปัจจัยการปรับตัวที่แท้จริง แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

มาก = 3 คะแนน

ปานกลาง = 2 คะแนน

น้อย = 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{คะแนนสูงสุด}} = \frac{(3-1)}{3} = 0.66$$

ดังนั้น จะได้ช่วงห่างของแต่ละชั้นคะแนน = 0.66 นำมากำหนดเป็นเกณฑ์คะแนนที่ใช้วัด 3 ระดับ โดยระดับคะแนนเฉลี่ย 3 ระดับคะแนนจะมีชั้นของคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนตั้งแต่ 2.34-3.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.67-2.33 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนตั้งแต่ 1.00-1.66 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความคิดเห็นทัศนของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขสมบูรณ์ส่งให้กับข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 69 ชุด โดยการแจกแบบสอบถามไปตามหน่วยงานภายในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระยะเวลาการเก็บข้อมูลคืนภายในวันศุกร์ที่ 4 กันยายน 2552

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการศึกษา ข้อมูลด้านระดับความคิดเห็นต่อระบบประเมินรายบุคคล ปัญหาและอุปสรรค และความคาดหวัง ทัศนของข้าราชการเมื่อนำระบบการประเมินรายบุคคลมาใช้ในองค์กร ใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

3. ใช้เกณฑ์การตัดสินใจด้วยความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยพิจารณาความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านปัญหาและอุปสรรค และด้านความคาดหวัง ด้วยความแตกต่างของค่าร้อยละ 5.0 ขึ้นไปถือว่าแตกต่างกัน และระดับความคิดต่อระบบประเมินรายบุคคลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป (ร้อยละ 5 ของค่าคะแนนเต็ม ซึ่งเท่ากับ 3) ถือว่าแตกต่างกัน

การนำเสนอผลการศึกษา

นำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบตาราง