บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ (quantitative model) ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
2. แหล่งที่มาของข้อมูล
3. ขอบเขตของการวิจัย
4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือในการวิจัย
6. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
7. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
8. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
9. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
10. การสร้างมาตรวัด/นิยามเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของการวิจัยไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ประกอบด้วย

1. สถานภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1.1 ข้าราชการสายวิชาการ

1.2 ข้าราชการสายสนับสนุน

1.3 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ

1.4 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน

1.5 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน

1.6 พนักงานราชการสายวิชาการ

1.7 พนักงานราชการสายสนับสนุน

1.8 ลูกจ้างประจำ

1.9 พนักงานเงินรายได้

1.10 ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ

1.11 ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่

2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร

2.2 ด้านการคัดเลือกบุคลากร

2.3 ด้านการปฐมนิเทศ

2.4 ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

2.5 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.7 ด้านการโอนย้ายบุคลากร

2.8 ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน

2.9 ด้านการดูแลรักษาบุคลากร

2.10 ด้านการออกจากตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แหล่งที่มาของข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยเครื่องมือการสำรวจ คือ การสัมภาษณ์ และจากแบบสอบถาม (questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ตำราและเอกสารทางวิชาการ ตลอดจนนิยาม แนวคิดและทฤษฎี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการสำรวจข้อมูลภาคสนามจากการแจกแบบสอบถามบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามหน่วยงานต่าง ๆ ทุกหน่วยงาน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง สิงหาคม 2554

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 1,043 คน โดยจำแนกได้ดังนี้

1. ข้าราชการสายวิชาการ 488 คน
2. ข้าราชการสายสนับสนุน 39 คน
3. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ 78 คน
4. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน 79 คน
5. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน 65 คน
6. พนักงานราชการสายวิชาการ 7 คน
7. พนักงานราชการสายสนับสนุน 8 คน

8. ลูกจ้างประจำ 116 คน

9. พนักงานเงินรายได้ 17 คน

10. ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ 28 คน

11. ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน 118 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane, 1970, p. 889) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดนมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มประชากร

N = ขนาดของประชากร

e = ขนาดของความเคลื่อนที่ให้ผิดพลาดได้ไม่เกิน 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{1{,}043}{1+1{,}043\ (0.05)^2}$$

$$= \frac{1{,}043}{3.6075}$$

$$= 289.11988 = 290 \text{ คน}$$

นั่นคือ จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 290 ตัวอย่าง

ผลปรากฏว่า จากจำนวนประชากร จำนวน 1,043 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 445 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. คิดสัดส่วนกับขนาดประชากร หาได้จาก

สูตรการคำนวณ $\frac{100 \times \text{ขนาดของกลุ่มประชากร}}{\text{ขนาดของประชากร}} = \frac{100 \times 290}{1,043}$

$= 27.8\%$

เช่น คิดสัดส่วนกับขนาดประชากร ของข้าราชการสายวิชาการ ได้จาก

$\frac{\text{ข้าราชการสายสอน} \times \text{ร้อยละสัดส่วนกับขนาดประชากร}}{100} = \frac{488 \times 27.8}{100}$

$= 135.664$ คน

2. ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรประเภทข้าราชการสายวิชาการ ตามสัดส่วนกับขนาดประชากร

3. ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรประเภทข้าราชการสายสนับสนุน พนักงาน-มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ-รายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ-พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน เป็นสองเท่าจากสัดส่วนกับขนาดประชากร

4. ใช้ประชากรประเภทพนักงานราชการสายวิชาการ และพนักงานราชการสายสนับสนุนทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	ประชากร	สัดส่วนกับขนาดประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ข้าราชการสายวิชาการ	488	135	135
2. ข้าราชการสายสนับสนุน	39	11	22
3. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-วิชาการ	78	22	44
4. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสาย-สนับสนุน	79	22	44
5. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน	65	18	36
6. พนักงานราชการสายวิชาการ	7	2	4
7. พนักงานราชการสายสนับสนุน	8	2	4
8. ลูกจ้างประจำ	116	32	64
9. พนักงานเงินรายได้	17	5	10
10. ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ	28	8	16
11. ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน	118	33	66
รวม	1,043	290	445

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นปลายปิดประกอบด้วยคำถามแบบกำหนดคำตอบให้ (check list) สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นสถานภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 11 ข้อ ประกอบไปด้วย ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale method) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 160)

ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตรงกับความคิดเห็นท่านมาก	ให้ 4 คะแนน
ตรงกับความคิดเห็นท่านปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตรงกับความคิดเห็นท่านน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตรงกับความคิดเห็นท่านน้อยมาก	ให้ 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (Best, 1970)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด - ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

การแปลผล

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารอ้างอิง ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ทบทวนระเบียบวิธีวิจัยและสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย เพื่อให้เข้าใจถึงการสร้างแบบสอบถาม และการใช้สถิติในการวิจัย

3. นำแนวความต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับเครื่องมือว่า เนื้อหาของข้อคำถาม วัดได้ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการทุกท่านตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น โดยให้ 1 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ถ้าไม่แน่ใจให้ 0 คะแนน และถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาให้ -1 คะแนน แล้วทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

3. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำนวน 28 คน (ซึ่งไม่ได้รวมอยู่ในตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้) และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ (α) = 0.953 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้ และเมื่อแยกเป็นรายด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่นดังตารางที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ตาราง 4

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละส่วน

แบบวัด	ค่าความเชื่อมั่น
1. การสรรหาบุคลากร	0.73
2. การคัดเลือกบุคลากร	0.95
3. การปฐมนิเทศ	0.86
4. การบรรจุแต่งตั้ง	0.80
5. การฝึกอบรมและพัฒนา	0.88
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.70
7. การโอนย้ายบุคลากร	0.90
8. การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน	0.80
9. การดูแลรักษาบุคลากร	0.96
10. การออกจากตำแหน่ง	0.95
11. การบริหารงานบุคคล	1.00
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด	0.866

จากตาราง 4 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล (α = 1.00) ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านต่ำที่สุด (α = 0.70) และข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่น (α) มากกว่า 0.50 แสดงว่าตัวแปรแต่ละด้านมีมาตรฐานความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

4. หลังจากได้ดำเนินการแก้ไขส่วนที่บกพร่องแล้ว จึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ-รายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงาน-ราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (primary data) โดยการขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปแจกผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายให้ได้จำนวน 445 ชุด แล้วนัดหมายวันเวลาที่จะมารับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน 392 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.08

2. การเก็บข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและการสืบค้นจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายตัวและตัวแปรตาม 1 ตัว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำมาทำการลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลข เพื่อคำนวณผลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถิติพรรณนา (descriptive statistics) เพื่อบรรยายคุณสมบัติของแต่ละตัวแปรต่าง ๆ เป็นข้อมูลเบื้องต้น โดยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (descriptive statistics) นำเสนอในรูปของ

ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อคำถามของตัวแปรแต่ละด้าน นำเสนอในรูปของร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ส่วนที่ 2 สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ (1) สถานภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ-รายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงานราชการสายวิชาการ พนักงาน-ราชการสายสนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน (2) ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการโอนย้าย บุคลากร ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน ด้านการดูแลรักษาบุคลากร และด้านการ-ออกจากตำแหน่งกับ ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Cross-tab และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ chi-square test เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การสร้างมาตรวัด/นิยามปฏิบัติการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คาดว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีจำนวน 10 ตัว ดังนั้น จึงได้สร้าง แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล และส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในส่วนที่ 2 ที่เป็นคำถามเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ผู้วิจัยได้กำหนดการบริหารบุคคลออกเป็น 10 ด้าน คือ ตามตารางดังนี้

ตาราง 5

คำถามเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ

ชื่อตัวแปร	ข้อคำถาม
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	1. มีการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน และแผนการรับบุคลากรใหม่ที่เหมาะสม 2. เกณฑ์ กติกา และเงื่อนไขในการรับสมัคร ชัดเจน 3. สรรหาจากบุคลากรภายใน ซึ่งอาจสรรหาได้ด้วยการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย หรือประกาศรับสมัครภายในมหาวิทยาลัย 4. สรรหาจากบุคลากรภายนอก โดยผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ป้ายประกาศรับสมัครงาน สิ่งพิมพ์ 5. สรรหาจากบุคลากรโดยใช้ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัย
2. ด้านการคัดเลือกบุคลากร	1. เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรใช้หลักความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน 2. คัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นลำดับแรก 3. มีระบบการคัดเลือกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความสามารถเฉพาะด้านในตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน 4. มีการตรวจสุขภาพร่างกายของผู้สมัครเพื่อใช้ประกอบในการคัดเลือก

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	ข้อคำถาม
3. ด้านการปฐมนิเทศ	1. แนะนำให้พนักงานใหม่ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ นโยบาย
	2. จัดให้มีการแนะนำ และช่วยเหลือ สิ่งที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่
	3. แจ้งกฎระเบียบและข้อบังคับ ให้กับบุคลากรทุกประเภททราบ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ
	4. สร้างความประทับใจ และทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรใหม่
	5. ลดความวิตกกังวลในเรื่องความสามารถของการปฏิบัติงานใหม่ให้กับบุคลากร
	6. มีการปฐมนิเทศ และสัมมนาสำหรับบุคลากรใหม่นอกสถานที่
4. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง	1. ใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งโดยเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุด
	2. ควรมีการบรรจุเพื่อทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง
	3. ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลา และผ่านเกณฑ์การประเมิน ควรปรับตำแหน่งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องผ่านการสอบแข่งขัน
	4. พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ควรมีสถานภาพใน 5 ปีแรก เป็นลูกจ้างโดยมีสัญญาว่าจ้างที่จะต้องต่อสัญญาจ้าง และผ่านการประเมินทุกปี หลังจากนั้นจึงเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	ข้อคำถาม
5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	1. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงาน
	2. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีผู้แทนจากทุกหน่วยงานเข้าร่วมเป็นกรรมการ
	3. บุคลากรมีโอกาสได้รับทุนการศึกษา และการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ
	4. สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ-ปฏิบัติงานของบุคลากรนอกเหนือจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร
	2. มีความชัดเจนของหลักเกณฑ์ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
	3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
	4. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
	5. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาระบบการดำเนินงาน
7. ด้านการโอนย้ายบุคลากร	1. บุคลากรสามารถโอนย้ายงานภายใน และระหว่างหน่วยงานได้
	2. แจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้ทราบในการโอนย้ายบุคลากร
	3. การโอนย้ายบุคลากรช่วยในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การ
	4. การโอนย้ายบุคลากรมีความเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	ข้อคำถาม
8. ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน	1. อัตราเงินเดือนของบุคลากรที่กำหนด มีความเหมาะสมและทัดเทียมกับอัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยอื่น 2. การเลื่อนขั้นโดยยึดหลักอาวุโส พิจารณาโดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงาน 3. การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนมีความเหมาะสมกับบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. เงินสมนาคุณประจำตำแหน่ง สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเหนือภาระงานปกติ เช่น ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ตำแหน่งอาจารย์ที่ปรึกษา บุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ มีความเหมาะสม
9. ด้านการดูแลรักษาบุคลากร	1. มีหน่วยงานที่ดำเนินการหารายได้ เพื่อตั้งกองทุนและจัดหาสวัสดิการให้บุคลากร ตามความเหมาะสม 2. มีการประชุมชี้แจง ให้บุคลากรได้ทราบข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ 3. อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เหมาะสำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างพอเพียง 4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ในการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากร 5. จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	ข้อคำถาม
10. ด้านการออกจากตำแหน่ง	1. ระบบบำเหน็จบำนาญ และระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภท 2. บุคลากรสามารถย้ายสิทธิเงินสมทบเมื่อเปลี่ยนงานหรือออกจากตำแหน่ง 3. เงินสมทบในในกองทุนต่าง ๆ มีความเพียงพอภายหลังจากการเกษียณอายุของบุคลากร 4. มีกองทุนเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรที่เกษียณอายุก่อนเวลา

ตัวแปรตาม (dependent variable)

ตัวแปรตาม สำหรับงานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ คือ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ การวัดค่าสมบัติของตัวแปรอิสระเรื่องการบริหารงานบุคคล ให้เป็นคำถามจำนวน 4 ข้อ นำไปใช้ในการวัดความสัมพันธ์ความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคล ดังนี้

ตาราง 6

คำถามเกี่ยวกับตัวแปรตาม

ชื่อตัวแปร	ข้อคำถาม
การบริหารงานบุคคล	1. การบริหารงานบุคคล ควรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน 2. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร 3. การบริหารงานบุคคลเป็นการบวนการที่ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความเสมอภาค ความเท่าเทียมและความยุติธรรม 4. การบริหารงานบุคคลเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความสามัคคีและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ