

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Descriptive Research) เน้นการจัดการทรัพยากรที่เกิดจากจริยธรรมของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบและบริโภคทรัพยากรโดยตรง การศึกษาเพื่อให้ได้ทราบถึง จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรเกี่ยวกับเรื่องของความรับผิดชอบ ทัศนคติ พฤติกรรมและแนวทางในการที่จะช่วยกันรับผิดชอบในด้านของการจัดการทรัพยากร การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น เพื่อให้การศึกษابรรลุวัตถุประสงค์ที่กล่าวไว้แล้วนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ของการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและวิธีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษา โดยมีระเบียบวิธีศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการหน่วยศึกษานิเทศก์ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ และงานการเงินและพัสดุ รวมจำนวน 16 คน และโรงเรียนในสังกัดซึ่งเป็นหน่วยงานย่อย จำนวน 33 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 33 คน ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนในสังกัด 333 คน และลูกจ้างในสังกัด 38 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 420 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง อย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling Technique) โดยสุ่มตัวอย่างในอัตราส่วนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากรคือ 1 : 2 เท่ากับร้อยละ 50 และวัดความมีจริยธรรม จากระดับตำแหน่งหน้าที่โดยแยกช่วงกลุ่มระดับเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ ลูกจ้าง ข้าราชการระดับ 1-3 ข้าราชการระดับ 4-5 ข้าราชการระดับ 6-7 และข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการศึกษา 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเอง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเนื้อหาของข้อคำถามและแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับระดับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร โดยใช้วิธีแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) และนำข้อมูลมาวัดแบบการจัดอันดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร เกี่ยวกับความมีระเบียบและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นถึงการประหยัด ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า การเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น การเคารพต่อกฎระเบียบพิทักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของส่วนรวม เป็นการใช้วิถีทางประชาธิปไตยในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและการปฏิบัติตามสิ่งที่คิดว่าสมควรจะกระทำ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้มาตราวัด 5 ระดับ คือ ความมีจริยธรรมมากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน เรียงตามลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้ทรัพยากร โดยใช้แบบทดสอบที่เลือกตอบที่มีความแตกต่างอย่างเด่นชัด คือ ใช่ 2 คะแนน ไม่ใช่ 1 คะแนน และ ไม่แน่ใจ 0 คะแนน เรียงตามลำดับ โดยนำข้อมูลมาวัดในระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่และสังคมส่วนรวม เกี่ยวกับ ความเห็นอกเห็นใจกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีเมตตากรุณา การตัดสินใจในลักษณะที่ดี ที่ถูก ที่ควรควรกระทำหรือการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวต่อการใช้ทรัพยากร โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 คะแนน เห็นด้วย 4 คะแนน ไม่แน่ใจ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 คะแนน เรียงตามลำดับ และ นำมาเป็นข้อมูลในระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) จำนวน 20 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ วิธีการวัดจริยธรรมในการจัดการทรัพยากร โดยได้ค้นคว้า จากตำรา หนังสือ รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกัน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. วางแนวทางในการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิด
3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิด

แบบทดสอบจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความ ถูกต้อง เทียบตรงด้านเนื้อหาแล้วปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบไปทดลอง (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนห้างฉัตรวิทยา (กรมสามัญศึกษา) ตำบลห้างฉัตร อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน แล้วจึงนำเครื่องมือดังกล่าวมาทบทวน ปรับปรุง ประเมินค่าความน่าเชื่อถือ และผู้รู้

3. การทดสอบแบบทดสอบ ที่กลุ่มตัวอย่างอื่น ทำแล้วตรวจให้คะแนน มาตรวจให้ คะแนน โดยข้อคำถามที่เป็นนิมมาน ข้อที่มีความรู้ความเข้าใจ ข้อที่ตอบว่าใช่ ให้ 2 คะแนน ไม่ใช่ ให้ 1 คะแนน และไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน แล้วนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้ศึกษาจะใช้ สูตร KR - 20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson, อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 หน้า 123) และนำไปใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยการทดสอบ (Pretest) ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและแบบทดสอบพบว่ามีความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.85 ซึ่งนับว่าอยู่ใน เกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง จึงใช้เป็นแบบทดสอบเพื่อศึกษาต่อไป

4. ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบทดสอบดังกล่าว โดยเน้นการกำหนดค่าคะแนน เป็น 3 ตอนคือ

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากรมาตรวจให้ คะแนน โดยคำถามที่เป็นนิมมาน ข้อที่ตอบว่ามากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน น้อย ให้ 2 คะแนน และ น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้ทรัพยากรของบุคลากรมาตรวจ ให้คะแนน โดยข้อคำถามที่เป็นนิมมาน ข้อที่มีความรู้ความเข้าใจ ข้อที่ตอบว่าใช่ ให้ 2 คะแนน ไม่ใช่ ให้ 1 คะแนน และไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน

3) แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่และสังคมส่วนรวม มาตรวจให้คะแนน โดยคำถามที่เป็นนิมมาน ข้อที่ตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาคำเนิการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาขอความร่วมมือในการศึกษาวิจัย โดยประสานงานด้วยตนเอง จากนั้นจึงเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามและแบบทดสอบให้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบคำถามด้วยตนเอง

2. คำเนิการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้แจกไป โดยคำเนิการให้เป็นไปตามกำหนด และเก็บแบบสอบถามและแบบทดสอบให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวน ทั้งหมด 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการระหว่าง วันที่ 15 - 17 กันยายน 2542 รวมเวลา 3 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนิการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) เสนอในรูปของตารางและการพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลและระดับของจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากรโดยใช้สถิติพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วย ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับตำแหน่งใช้สถิติการแจกแจงความถี่

2. การหาความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากรตามตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้ทรัพยากร ความรับผิดชอบในหน้าที่และสังคมส่วนรวม ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

เกณฑ์การแปลผล

การศึกษานี้ได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกระดับของควมมีจริยธรรมของบุคลากรในการจัดการทรัพยากร โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาในโรงเรียน ของ เสรี ลาซโรจน์ (2537, หน้า 65 - 68) ดังนี้

ระดับ	0	คะแนนร้อยละ 0 - 49	ไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ
ระดับ	1	คะแนนร้อยละ 50 - 59	น้อย
ระดับ	2	คะแนนร้อยละ 60 - 69	ปานกลาง
ระดับ	3	คะแนนร้อยละ 70 - 79	ดี
ระดับ	4	คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป	ดีมาก

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงคัดแปลงให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ระดับคะแนนควมมีจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- ระดับควมมีจริยธรรมน้อยที่สุด

หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 1 - 20 (ต่ำกว่า 20 คะแนน)

- ระดับควมมีจริยธรรมน้อย

หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 21 - 40 (ต่ำกว่า 40 คะแนน)

- ระดับควมมีจริยธรรมปานกลาง

หมายถึง ได้คะแนนระหว่างร้อยละ 41- 60 (41 - 60 คะแนน)

- ระดับควมมีจริยธรรมมาก

หมายถึง ได้คะแนนระหว่างร้อยละ 61 - 80 (61 - 80 คะแนน)

- ระดับควมมีจริยธรรมมากที่สุด

หมายถึง ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 (81 - 100 คะแนน)

และค่าเฉลี่ยควมมีจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร ผู้ศึกษา

ถือเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.50 - 5.00 จัดเป็นระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.50 - 4.49 จัดเป็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.50 - 3.49 จัดเป็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.50 - 2.49 จัดเป็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.49 จัดเป็นระดับน้อยที่สุด

ระดับความมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้ทรัพยากรของบุคลากร
(คะแนนเต็ม 40 คะแนน)

- ระดับความมีความรู้ความเข้าใจน้อย
หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 (ต่ำกว่า 20 คะแนน)

- ระดับความมีความรู้ปานกลาง
หมายถึง ได้คะแนนระหว่างร้อยละ 50 - 75 (21 - 30 คะแนน)

- ระดับความมีความรู้ความเข้าใจสูง
หมายถึง ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 75 (31 - 40 คะแนน)

และค่าเฉลี่ยความมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้ทรัพยากรของ
บุคลากร ผู้ศึกษาถือเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.50 - 2.00 จัดเป็นระดับสูง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.49 จัดเป็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 0.00 - 0.99 จัดเป็นระดับน้อย

ระดับคะแนนความรับผิดชอบในหน้าที่และสังคมส่วนรวมในการจัดการ
ทรัพยากรของบุคลากร (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

- ระดับความรับผิดชอบน้อยที่สุด
หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 1 - 20 (ต่ำกว่า 20 คะแนน)

- ระดับความรับผิดชอบน้อย
หมายถึง ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 21 - 40 (ต่ำกว่า 40 คะแนน)

- ระดับความรับผิดชอบปานกลาง
หมายถึง ได้คะแนนระหว่างร้อยละ 41- 60 (41 - 60 คะแนน)

- ระดับความรับผิดชอบสูง
หมายถึง ได้คะแนนระหว่างร้อยละ 61 - 80 (61 - 80 คะแนน)

- ระดับความรับผิดชอบสูงที่สุด
หมายถึง ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 80 (81 - 100 คะแนน)

และค่าเฉลี่ยความรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร ผู้ศึกษา
ถือเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.50 - 5.00 จัดเป็นระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.50 - 4.49 จัดเป็นระดับสูง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.50 - 3.49 จัดเป็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.50 - 2.49 จัดเป็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00 - 1.49 จัดเป็นระดับน้อยที่สุด

ทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความมีจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของบุคลากร
ตามตัวแปร ที่ศึกษา ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความมีจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรของ
บุคลากร โดยใช้สถิติพรรณนา ซึ่งประกอบด้วยค่ามัธยิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบแล้วให้นำเสนอในรูปตาราง
ประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับระดับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของ
การใช้ทรัพยากรและความรับผิดชอบในหน้าที่และตั้งคสมส่วนรวมใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน
แบบจำแนกทางเดียว (One way analysis of variance) และการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test