

- 1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามชนิดเลือกตอบ
- 1.2 ตอนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต ลักษณะ เป็นคำถามชนิดเลือกตอบ
- 1.3 ตอนที่ 3 ความคิด เห็นและข้อเสนอแนะต่อภาควิชาสัตตศาสตร์ศึกษา ลักษณะ

เป็นคำถามชนิดเลือกตอบและชนิดปลายเปิด

2. แบบสอบถามฉบับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของมหาบัณฑิต มโนทัศน์ในการสร้างแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ปริมาณงานที่มหาบัณฑิตปฏิบัติ ความพอใจในงาน คุณภาพของงาน ความรับผิดชอบ ความมีวินัย มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและความอดสาหัส โดยได้แนวคิดมาจากคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน

2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามชนิดเลือกตอบ

2.2 ตอนที่ 2 รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต ลักษณะเป็นคำถามชนิดประเมินค่า 4 ระดับ คือ ดีเยี่ยม 4 คะแนน ดี 3 คะแนน พอใช้ 2 คะแนน และต้อง - แก้ไข 1 คะแนน ระดับที่ประเมิน เหล่านี้ นำมาจากคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. และผู้วิจัยกำหนดคะแนนตามความเหมาะสมและอาศัยแนวคิดจากวิธีการประเมินที่ Rensis Likert กำหนดไว้ ซึ่งได้กำหนดค่าตัวเลขไว้เพื่อให้สามารถนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยได้

3. แบบสอบถามฉบับผู้ร่วมงานของมหาบัณฑิต มโนทัศน์ในการสร้างแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ปริมาณงานที่มหาบัณฑิตปฏิบัติ ความพอใจในงาน คุณภาพของงาน ความรับผิดชอบ ความมีวินัย มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและความอดสาหัส โดยได้แนวคิด เช่นเดียวกับแบบสอบถามฉบับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของมหาบัณฑิต แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน

3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามชนิดเลือกตอบ คำถามส่วนใหญ่จะคล้ายกับตอนที่ 1 ฉบับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง

3.2 ตอนที่ 2 รายการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต ลักษณะเป็นคำถามชนิดประเมินค่า 4 ระดับ ตรงกับตอนที่ 2 ของแบบสอบถามฉบับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง

นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร โดยนำไปทดลองกับมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาสัตตศาสตร์ศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2528 - 2529 จำนวน 16 คน ผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต จำนวน 16 คน และผู้ร่วม

งานของมหาวิทยาลัยจำนวน 32 คน เพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามฉบับมหาวิทยาลัยไปใช้จริง ส่วนแบบสอบถามฉบับผู้บังคับบัญชาและฉบับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยอยู่ด้วย ได้นำแบบสอบถามทั้งสองชุดไปใช้กับผู้บังคับ-
บัญชาและผู้ร่วมงานซึ่งเคยตอบมาแล้วครั้งหนึ่ง เป็นผู้ตอบเพื่อหาความเชื่อถือได้ ความเที่ยงตรง และความสามารถในการนำไปใช้ ระยะเวลาในการทดลองครั้งนี้ห่างจากครั้งแรก 2 สัปดาห์ ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างในการประเมินทั้งสองครั้ง จึงนำแบบสอบถามฉบับผู้บังคับบัญชาและ ฉบับผู้ร่วมงานไปใช้จริง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรต่าง ๆ ออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามที่ผึกตรวจสอบตราไปรษณียากรเพื่อความสะดวกในการส่งกลับไปยัง มหาวิทยาลัย 134 คน โดยทางไปรษณีย์และบางส่วนผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2530 ขอให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในวันที่ 28 มกราคม 2530 ผู้วิจัยเริ่มได้รับแบบสอบถามคืนตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2530 และได้รับคืนมาตามกำหนด รวม 62 ฉบับ จึงได้ส่งแบบสอบถามไปยังมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ตอบอีกครั้งหนึ่ง เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2530 เนื่องจากเกรงว่ามหาวิทยาลัยบาง คน อาจไม่ได้รับแบบสอบถามและขอให้ส่งกลับคืนภายในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2530 ได้รับตอบกลับคืนมาอีก 35 ฉบับ รวมทั้งสิ้นได้รับแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัย 97 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 72.38 มหาวิทยาลัย 97 คน ได้ระบุชื่อและที่อยู่ของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างและผู้ร่วมงานกับมหาวิทยาลัยแต่ละคน มหาวิทยาลัยที่มีเฉพาะผู้ร่วมงาน เนื่องจาก เป็นเจ้าของกิจการของตนเอง ไม่มีผู้บังคับบัญชามี 1 คน ดังนั้นจึงมีจำนวนผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 96 คน จำนวนผู้ร่วมงานทั้งสิ้น 564 คน

2. ส่งแบบสอบถามที่ผึกตรวจสอบตราไปรษณียากรเพื่อการส่งกลับคืนแล้วไปยังผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของมหาวิทยาลัยทางไปรษณีย์ จำนวน 96 คน และผู้ร่วมงานของมหาวิทยาลัยจำนวน 564 คน โดยเริ่มส่งเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2530 และขอส่งกลับคืนภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2530 ได้รับตอบแบบสอบถามคืนตามกำหนดจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของมหาวิทยาลัย จำนวน 51 ฉบับ และจากผู้ร่วมงานของมหาวิทยาลัย 284 ฉบับ จึงได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่ไม่ตอบอีกครั้งหนึ่ง เมื่อ

วันที่ 1 มีนาคม 2530 และขอให้ส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 15 มีนาคม 2530 รวมได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้นจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของมหาดัฒนิต 68 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.83 และได้รับแบบสอบถามจากผู้ร่วมงานของมหาดัฒนิตทั้งสิ้น 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 59.57

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มมหาดัฒนิตมาหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตาราง ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างและกลุ่มผู้ร่วมงานของมหาดัฒนิตได้นำมาหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดรายการประเมินความสามารถและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้ตอบ โดยให้คะแนนเป็น 4 ระดับคือ ดีเยี่ยม 4 คะแนน ดี 3 คะแนน พอใช้ 2 คะแนน และต้องแก้ไข 1 คะแนน มีคำอธิบาย เกณฑ์ว่าผู้ที่จะได้คะแนนระดับใดควรมีคุณลักษณะหรือมีความสามารถอย่างไร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดอันดับดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.00	หมายถึง	ดีเยี่ยม
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายถึง	ดี
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายถึง	พอใช้
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายถึง	ต้องแก้ไข