

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ และเปรียบเทียบความคิดเห็นในความต้องการด้านการพัฒนาเองของข้าราชการสายงานช่วยวิชาการและสายงานการบริหารและธุรการ หรือข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน อันจะเป็นข้อมูลและแนวทางที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนและดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรมากที่สุด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
- 3.2 การกำหนดขั้นตอนในการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ได้กรอบแนวคิดในการทำวิจัย ดังนี้

- 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ (Professional Effectiveness) ของ จอห์นอีเลียต เคมป์ และ เกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) นำมาเป็นกรอบและแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้าน คือ

2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของแคลซ์ (Kalz.1955 :21) นำมาเป็นกรอบและแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ครอบคลุมเนื้อหาด้านทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านลึงกัป (Conceptual Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) และเนื้อหาด้ำนกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้านคือ กิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคล และกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้

3) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ผู้วิจัยกำหนดแบบสอบถามและเนื้อหาในด้ำนปัญหาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยนำเอาหลักการและแนวคิดของลำดับขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร และปัญหาด้านตัวบุคคล เป็นหัวข้อหลักในแบบสอบถาม

3.2 ลำดับขั้นตอนในการวิจัย

- 1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา บทความ ผลงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัย
- 3) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 4) สร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 5) นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้ข้อคิดเห็น
- 6) ทดลองและปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย
- 7) นำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล
- 8) วิเคราะห์ข้อมูล
- 9) สรุปผลการวิจัยและเสนอผลการวิจัย

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่ง

ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและปฏิบัติงานประจำอยู่ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11(ข) และ (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 หรือข้าราชการสาย ข ค จำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,436 คน จากหน่วยงาน 24 หน่วยงาน ดังนี้

(1) คณะต่าง ๆ ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 17 หน่วยงาน

(2) สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ ประกอบด้วย สำนักวิทยบริการ สำนักทะเบียนและประมวลผล สถาบันวิจัยและพัฒนา ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง และศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิชาสูติศาสตร์และสูติศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน

(3) สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กองบริการการศึกษา กองอาคารและสถานที่ และกองกิจการนักศึกษา รวมทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน

(4) โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์

2) กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้อัตราส่วน 25 % จากจำนวนประชากร 2436 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 609 คน แล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มหน่วยงานที่มีขอบข่ายและลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งจัดแบ่งกลุ่มหน่วยงานออกเป็น 4 กลุ่มหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างแยกตามกลุ่มหน่วยงานได้จากการเทียบสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง
	สาย ข.	สาย ค	รวม	
คณะต่าง ๆ	250	680	930	233
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	88	98	186	47
สำนักงานอธิการบดี	53	198	251	62
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	617	452	1069	267
รวม	1008	1428	2436	609

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือวิจัย

- (1) ศึกษาหลักการและทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้องกับวิจัย
- (2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและเครื่องมือในการวิจัย
- (3) กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาประสิทธิภาพบุคคล แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- (4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรง (Validity) โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 1. ความตรงในด้านโครงสร้าง (Construct Validity)
 2. ความตรงในเนื้อหา (Content Validity)
 3. รูปแบบของแบบสอบถาม (Format)
 4. ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) ที่ใช้ในเครื่องมือแต่ละข้อ
 5. ความเหมาะสมในเรื่องเวลา (Timing) ในการตอบแบบสอบถาม
- (5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่

ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

(6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาตรวจสอบวิเคราะห์ และหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีของ Cronbach Coefficient Alpha ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

2) ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีกรอบเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) เกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ด้าน คือ

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษาสูงสุด
- (4) ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ
- (5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (6) ประเภทตำแหน่งงาน
- (7) หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อความเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพของบุคคลเพื่อสำรวจหาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามตามแนวคิดของ จอห์น อีเลียต เคมป์ และเกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) ครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน คือ

- (1) ด้านความรู้ (Knowledge)
- (2) ด้านทักษะ (Skill)
- (3) ด้านเจตคติ (Attitude)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ แคทซ์ (Katz. 1955) เป็นความต้องการเพื่อพัฒนาทักษะ 3 ด้าน และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะ 2 ด้าน

ทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน :

- (1) ทักษะด้านสิ่งกัป (Conceptual Skill)
- (2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)
- (3) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

กิจกรรมเพื่อการพัฒนา 2 ด้าน :

- (4) กิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคล
- (5) กิจกรรมที่การพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และปลายเปิดลักษณะคำถามจะเป็นปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีเนื้อหาครอบคลุมปัญหาด้านกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้านบุคคล และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในทุกกลุ่มหน่วยงาน ยกเว้นหน่วยงานโรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าหน่วยงานและฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลให้ ซึ่งกำหนดขอเก็บรวบรวมให้เสร็จภายใน 3 สัปดาห์
- 2) กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานสังกัดโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดขอเก็บรวบรวมข้อมูลให้เสร็จภายใน 3 สัปดาห์
- 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง 25 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 609 ชุด ได้รับกลับคืนมา 589 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.72 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงาน	จำนวนแบบสอบถาม		แบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	ร้อยละของแบบ สอบถามที่สมบูรณ์
	ส่งไป	ได้รับคืน		
คณะต่าง ๆ	233	225	225	96.57
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์	47	47	47	100.00
สำนักงานอธิการบดี	62	58	58	93.55
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	267	259	259	97.00
รวม	609	589	589	96.72

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลขเพื่อนำไปคำนวณค่าสถิติและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) จำแนกแบบสอบถามออกเป็นหมวดหมู่ตามกลุ่ม หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี
สำนัก/ศูนย์/สถาบัน, คณะต่าง ๆ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์
- 3) ทำการแจกแจงข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทแล้วบันทึกหสของข้อมูลตัวอย่าง
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
 - (1) หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด
ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่งงานและหน่วยงาน
ที่สังกัด และข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นในแบบสอบถาม
ตอนที่ 4 ซึ่งประกอบด้วยปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้าน
ตัวบุคคล และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

(2) หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

เกณฑ์การตัดสินและผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม แยกรายด้าน และแยกรายชื่อ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

(3) ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น 5 ด้าน โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มแยกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

5) จัดหมวดหมู่ สรุปประเด็น ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะและปัญหาอื่น ๆ จากแบบสอบถามปลายเปิด

6) สรุปอภิปรายผล