บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ และการแปลผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

1. ประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 โดยจำแนกเป็น ผู้บริหาร 29 รูป อาจารย์ 92 รูป/ คน และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต 62 รูป/ คน รวมทั้งสิ้น 183 รูป/ คน

1.2 จำนวนประชากร

ผู้วิจัยได้ใช้จำนวนประชากร ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ที่	วิทยาเขต	จำนวนประชากร			รวม
		ผู้บริหาร	อาจารย์	คณะกรรมการ	
1	หนองคาย	6	19	13	38
2	ขอนแก่น	6	25	12	43
3	นครราชสีมา	6	15	12	33
4	อุบลราชธานี	6	19	13	38
5	สุรินทร์	5	14	12	31
รวมทั้งสิ้น		29	92	62	183

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยสร้าง ขึ้นเอง มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอิงกรอบแนวคิดของแคสเตตเตอร์ และยัง (Castetter and Young. 2001 : 172) มีลักษณะของแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert Five Rating Scales) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2542 : 98 - 99) แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการการพัฒนาบุคลากร โดยเฉาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรตามกรอบแนวคิดของแคสเตตเตอร์ และยัง มีความครอบคลุมพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือโดยยึดกรอบแนวคิดนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

2.2.2 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาจากหนังสือที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ได้แก่ งานวิจัยของ พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : 174 - 182) เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้

2.2.3 กำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของแคสเตตเตอร์และยัง ที่ได้จำแนกกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนา (Diagnosing Development Needs) การวางแผนพัฒนา (Designing of Development Plans) การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา (Implementing Development Program) และการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร (Evaluating Staff Development Program)

2.2.4 การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นภายใต้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ที่ปรึกษา แบบสอบถามที่สร้างขึ้น มี 2 ตอน ดังได้กล่าวมาแล้ว

2.2.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษา

ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา คณะผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1) นายอำพล ใจขาน วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (ประชากรศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายโกสม สู่สุข วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การวัด และประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาคำแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล

3) นายวัฒนา มุลเมืองแสน วุฒิการศึกษา อ.ม. (วรรณคดีเปรียบเทียบ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
Loei Rajabhat University

จากนั้น ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะผู้เชี่ยวชาญ

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มคนที่ไม่ใช่ประชากร ประกอบด้วยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 7 รูป/ คน อาจารย์ จำนวน 25 รูป/ คน และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต จำนวน 10 รูป/ คน รวมทั้งสิ้น 42 รูป/ คน เพื่อนำผลการทดลองใช้ดังกล่าว มาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือด้านค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) ซึ่งได้ค่าดัชนีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.82 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา มีค่าเท่ากับ 0.95

2.2.7 นำไปใช้จริงกับกลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มประชากรในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอความร่วมมือจากรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 5 แห่ง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยผู้วิจัยจะเดินทางไปแจกแบบสอบถามและนัดวันเวลาเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3 นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ และการแปลผล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบ ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

4.2 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้สถิติ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Maha Sarakham University

4.2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 84)

2) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96)

4.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าร้อยละ (Percentage Score) ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้ในการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวสภาพการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต โดยได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ในกรณีที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Pairwise Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของทูกี (Tukey's Honestly Significance Difference Test) ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้วิจัยจะทำการทดสอบรายคู่ทุกคู่ ซึ่งมี 3 คู่ที่เป็นไปได้ ดังนั้น วิธีนี้จึงเหมาะสมกว่าวิธีอื่นในบรรดาวิธีการเปรียบเทียบรายคู่แบบพาราเมตริก (Parametric Procedure) ซึ่งมีกว่า 20 วิธี ดังที่ Friedman and Others (1997 : 2) กล่าวเกี่ยวกับการเลือกใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่เอาไว้ว่า เราไม่ควรเลือกใช้โดยสุ่ม (Random) หรือไม่ควรเลือกใช้วิธีที่คิดว่าจะได้คำตอบ หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ กฎทั่วไป (A General Rule) ในการเลือกใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่ก็คือ ถ้าเราต้องการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ทุกคู่ที่เป็นไปได้ (All Possible Pairwise Comparison of Mean) หนังสือสถิติหลายเล่มแนะนำให้ใช้วิธีการของทูกี (Tukey's HSD Test) เพราะว่ามีพื้นฐานการคำนวณที่ใช้ทั้งวิธีการทดสอบพิสัย (Range Test) และการทดสอบรายคู่ (Pairwise Test)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

4.3 การแปลผล การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลสภาพการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของเบสท์ (Best. 1981 : 182 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 93 - 94) ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยอิงเกณฑ์ ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	สภาพการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	สภาพการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	สภาพการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	สภาพการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	สภาพการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อยที่สุด