

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็นกระบวนการวิจัย ดังนี้

**ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**

ผู้วิจัยได้นำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานวิธี (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2550: 7) กล่าวคือดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อให้ได้โครงสร้างในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน จากนั้นจึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับเจาะลึกในประเด็นที่น่าสนใจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีน้ำหนักในการนำไปสู่การวิเคราะห์ ดังนี้

#### 1. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

##### 1.1 เป้าหมาย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ศึกษาระดับการส่งเสริมการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัว การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม โครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา การสนับสนุนจากผู้บริหารส่งเสริมให้ มีความรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้ เจตคติที่ต่อวิชาชีพ การส่งเสริมให้ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยี

อย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

## 1.2 แหล่งข้อมูล

1.2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 12 แห่งประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3,757 คน (กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2557: เว็บไซต์)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึง บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 27 ตัวแปรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเพื่อคุณภาพของงานวิจัยจึงจำเป็นต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ Lindeman, Merenda and Gold (1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 54) ที่ระบุว่า โดยปกติแล้วในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปร สังเกตได้ในโมเดลและใช้เกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่างของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1998) ที่เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าประมาณ 1 ตัว จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 540 คน

1) วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ชนิดสองขั้นตอน (Two - Stage Cluster Sampling) เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภทของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1.1) กำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประเภทของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้สูตร

$$n_1 = \frac{N_i \times n}{N}$$

โดยที่  $n_1$  คือ จำนวนตัวอย่าง

$N_i$  คือ จำนวนประชากรในแต่ละประเภท

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด  
n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด  
ทำให้ได้ขนาดของตัวอย่างดังในตารางที่ 7

ตารางที่ 8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. ข้าราชการ	1,245	171
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	2,512	369
รวม	3,757	540

### 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ โดยเครื่องมือดังกล่าวผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

#### 1. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการจ้างงาน หน่วยงานที่สังกัด และมหาวิทยาลัยที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice) และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (สุจิตรา นุณยรัตพันธุ์, 2552 : 54) จำนวน 95 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับขั้นเท่ากับ 5 ขั้น (คะแนนจาก 1 ถึง 5) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 186)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ฉะนั้น ในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ใน ระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ใน ระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ใน ระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ใน ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubrics) ชนิดรูปрикแบบภาพรวม (Holistic Rubric) (Wiggins, G. P. 1998 : 184) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ คือ แบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ผู้วิจัยแปลงคะแนนเป็นระบบ 5 คะแนน โดยการเทียบสัดส่วนคะแนน ดังต่อไปนี้

$$\frac{X}{Y} = \frac{U}{5}$$

$$U = \frac{X \times 5}{Y}$$

$$\text{ค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 5}{\text{คะแนนเต็ม (9)}}$$

เมื่อได้ค่าเฉลี่ยคะแนนแล้ว กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

3.41 – 4.20 คะแนน หมายถึง มาก

2.61 – 3.40 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

1.81 – 2.60 คะแนน หมายถึง น้อย

1.00 – 1.80 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

#### 1.4 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับดังนี้

##### 1.4.1 แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งก็คือ แบบสอบถาม จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ Harrison (1972) ; Charles (1979) ; Handy (1981) ; Cameron and Quinn (1999) ; Denison (2000) และ Daft (2008) และทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ เช่น Swanson and Holton (2001) ; Gilley, Egglund and Maycunich (2002) ; Werner and DeSimone (2006) ; Noe (2008) จะพบว่า กิจกรรมหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรมหลัก คือ กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาของพนักงาน กิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และกิจกรรมการพัฒนาองค์กร และผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 โดยกำหนดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สามารถวัดได้จากตัวชี้วัด 6 มุมมอง ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ 3) การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 4) การบริการทางวิชาการสู่สังคม 5) ผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ และ 6) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2) ศึกษาคำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเมื่อได้รับทราบข้อมูลมากเพียงพอจึงนำมาสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตที่กำหนด

3) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความตรงของเนื้อหา อีกทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อความและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม การวิจัย เพื่อเป็นการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ให้ที่เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามมีเนื้อหาที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างเพียงพอ เป็นความตรงที่เครื่องมือมีสาระครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 100) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency หรือ IC) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง	= -1
ไม่แน่ใจ	= 0
สอดคล้อง	= +1

ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัครถาวร วุฒิกการศึกษา รป.ด.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. อาจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม วุฒิกการศึกษา รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรินทร์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3. อาจารย์ ดร.ศาสตรศิลป์ ละม้ายศรี วุฒิกการศึกษา รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิกการศึกษา ป.ร.ด. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5. อาจารย์ ดร.เทิดศักดิ์ สุพันธ์ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

โดยผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจะยอมรับเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป หากแบบสอบถามข้อใดได้ค่าไม่ถึง .80 จะนำมาปรับปรุงแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพิ่มเติมจนกว่าจะสมบูรณ์ และรายงานให้คณะกรรมการที่ปรึกษาทราบเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นต่อไป

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IC ตั้งแต่ .80 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรสายผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่า (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 100)

6) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สันโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไป

7) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความตรง (Validity) และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

#### 1.4.2 แบบสัมภาษณ์ กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยอีกชิ้นหนึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติที่ตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ได้มีการพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมถึงประเด็นปัญหาที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์และตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

2) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎี และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอกณะกรรมกรควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของประเด็นการสัมภาษณ์

4) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

5) เมื่อได้แบบสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์นั้นไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ควบคุมและกำหนดของมหาวิทยาลัยฯ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มที่รับด้านการพัฒนาจิตสมรรถนะไปปฏิบัติ และกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินของมหาวิทยาลัยฯ โดยสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และแนวทางเชิงและเชิงปฏิบัติการต่อการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวประมาณ 60 นาที ตามข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยประเด็นคำถามผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเนื้อหาที่สัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย

### 1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตั้งแต่ เดือน กันยายน 2557 – เมษายน 2558 โดยจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การตอบแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ โดยดำเนินการดังนี้

#### 1.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นการเก็บข้อมูลจากรายงานประจำปี เผยแพร่ขององค์การ แผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละองค์การ ซึ่งสามารถสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การนั้น ๆ

#### 1.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อส่งถึงอธิการบดีของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง



2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปจัดเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการขออนุญาตผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าไปเก็บข้อมูลในมหาวิทยาลัยราชภัฏพร้อมเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนัดวันเข้ามารับแบบสอบถามคืน และอีกวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ การจัดส่งทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามตามที่อยู่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยกำหนดการเก็บข้อมูล โดยให้มีการเก็บข้อมูลและทบทวนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด และได้มีการจัดแบบพื้นที่เก็บข้อมูล ดังตารางที่ 12

4) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืน และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทางไปรษณีย์ ทบทวนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อดำเนินการประมวลผลข้อมูลต่อไป

#### 1.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant)

ดังนี้

1) ส่งจดหมายอย่างเป็นทางการในนามบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์โดยมีการนัดหมาย วันและเวลา สถานที่ และจัดส่งโครงสร้างคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ 1 สัปดาห์

#### 2) กำหนดการสัมภาษณ์

2.1) กลุ่มผู้ควบคุมและกำหนดของมหาวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 20-30 พฤศจิกายน พ.ศ.2557 ตามช่วงเวลาและสถานที่ซึ่งแล้วแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

2.2) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออธิการบดี/รองอธิการบดี จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 5-15 ธันวาคม พ.ศ.255

2.3) กลุ่มคณบดี/รองคณบดี จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 15-30 มกราคม พ.ศ.2558 ตามช่วงเวลาและสถานที่ ซึ่งแล้วแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

2.4) กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ/ผู้ช่วยบัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษา) จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 5-13 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2558

3) การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยการสัมภาษณ์ 2 รูปแบบ คือ การสัมภาษณ์โดยถามคำถามตามหัวข้อที่กำหนด (Close-Ended) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย และการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended) ในกรณีที่ข้อคำถามสัมภาษณ์ที่เตรียมมาอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ในการสัมภาษณ์จะเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นของตนในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่

4) กระบวนการในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 3 ขั้นตอน คือ  
ขั้นตอนที่ 1 อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ รวมทั้งหัวข้อการวิจัยโดยย่อเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเข้าใจได้ตรงประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะมีการกล่าวนำ ถึงความเชื่อมโยงในประเด็นคำถามต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป็นแนวทางการวิเคราะห์คำตอบให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 สรุปประเด็นของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ รับฟังเพื่อให้มั่นใจว่าการตีความและความเข้าใจของผู้สัมภาษณ์มีความถูกต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละท่านและจัดเก็บผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นหมวดหมู่

## 1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description statistics analysis) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics analysis) ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อบรรยายรายละเอียดของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Method) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแบบสอบถามประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏแปลงคะแนนจาก 9 คะแนน เป็นระบบ 5 คะแนน โดยการเทียบสัดส่วนคะแนน ดังต่อไปนี้

$$\bar{X} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 5}{\text{คะแนนเต็ม (9)}}$$

จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 52)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

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

$$= 0.8$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนของระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังนี้

ตารางที่ 9 การแปลความหมายค่าคะแนนของประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร  
สายวิชาการ

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของ การส่งเสริมการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาองค์กร การส่งเสริมวัฒนธรรม การปรับตัว การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นพันธกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นทางการสนับสนุนโครงสร้างองค์กรแบบวัตถุประสงค์หลัก สนับสนุนโครงสร้างองค์กรแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น สนับสนุนโครงสร้างองค์กรแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ สนับสนุนโครงสร้างองค์กรแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา สนับสนุนโครงสร้างองค์กรแบบช่วงของการควบคุม สนับสนุนโครงสร้างองค์กรแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชาการสนับสนุนจากผู้บริหาร การส่งเสริมให้ มีความรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้ เจตคติที่ต่อวิชาชีพ การส่งเสริมให้ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 52)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

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

$$= 0.8$$

ฉะนั้นในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนของแต่ละปัจจัย ดังนี้

**ตารางที่ 10** การแปลความหมายค่าคะแนนของแต่ละปัจจัย

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

5) วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการพรรณนาความ (Descriptive Statistics)

## 2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

### 2.1 เป้าหมาย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

### 2.2 แหล่งข้อมูล

2.2.1 แหล่งข้อมูลเอกสาร (Secondary Sources) ได้แก่การวิเคราะห์เอกสารวิชาการและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย เพราะเป็นกลุ่มที่มีหน้าที่กำกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยตรง กลุ่มที่ 2 ได้แก่ อธิการบดี/รองอธิการบดี เพราะเป็นผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่กำหนดและควบคุมการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลุ่มที่ 3 ได้แก่ คณบดี/รองคณบดี เพราะเป็นหน่วยที่รับด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายผู้สอนไปสู่การปฏิบัติ กลุ่มที่ 4 ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ/ผู้ช่วยบัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษา เพราะเป็นผู้ได้รับได้รับผลกระทบจากการดำเนินของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยตรง รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

### 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยกำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติที่ตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ได้มีการพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมถึงประเด็นปัญหาที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์และตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งประเด็นหลักของคำถามในการวิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎี และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่ชี้แจงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ 6 ประเด็น ดังนี้

1) การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ ควรเป็นอย่างไร

2) การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการควรเป็นอย่างไร

3) การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติควรเป็นอย่างไร

4) การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริการทางวิชาการสู่สังคม ควรเป็นอย่างไร

5) การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านผลงานและตำแหน่งทางวิชาการควรเป็นอย่างไร

6) การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรเป็นอย่างไร

#### 2.4 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือในระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 กำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติที่ตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ได้มีการพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมถึงประเด็นปัญหาที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์และตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.4.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามทฤษฎี และกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวชี้วัดประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของประเด็นการสัมภาษณ์

2.4.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้ว ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง



2.4.5 เมื่อได้แบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์นั้น ไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับ  
กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

#### 2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการกับ  
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informant) ดังนี้

2.5.1 สั่งจดหมายอย่างเป็นทางการในนามบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์โดยมีการนัดหมาย วันและเวลา สถานที่ และ  
จัดส่งโครงสร้างคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ 1 สัปดาห์

#### 2.5.2 กำหนดการสัมภาษณ์

1) กลุ่มผู้ที่มีหน้าที่กำกับนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยฯ  
ประกอบด้วย กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน โดยใช้ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-  
Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 20-30 พฤศจิกายน พ.ศ.2557 ตามช่วงเวลาและสถานที่  
ซึ่งแล้วแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

2) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนืออธิการบดี/รองอธิการบดี จำนวน 5 คน โดยใช้ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก  
(In-Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 5-15 ธันวาคม พ.ศ.2557

3) กลุ่มที่รับนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะไปปฏิบัติ ได้แก่คณบดี/รอง  
คณบดี จำนวน 5 คน โดยใช้ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth interview) ในช่วงระหว่าง  
วันที่ 15-30 มกราคม พ.ศ.2558 ตามช่วงเวลาและสถานที่ ซึ่งแล้วแต่กลุ่มตัวอย่างจะสะดวก

4) กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย (ตัวแทน  
บุคลากรสายวิชาการ/ผู้ใช้บัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษา) จำนวน 5 คน โดยใช้ในการสัมภาษณ์แบบเชิง  
ลึก (In-Depth interview) ในช่วงระหว่างวันที่ 5-13 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2558

2.5.3 การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย การ  
สัมภาษณ์ 2 รูปแบบ คือ การสัมภาษณ์โดยถามคำถามตามหัวข้อที่กำหนด (Close-Ended)  
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย และการสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลาย  
เปิด (Open-Ended) ในกรณีที่ข้อคำถามสัมภาษณ์ที่เตรียมมาอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของกลุ่ม  
ตัวอย่าง ดังนั้น ในการสัมภาษณ์จะเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นของ  
ตนในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่

2.5.4 กระบวนการในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 อธิบายวัตถุประสงค์ประสงค์ของการสัมภาษณ์แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ รวมทั้งหัวข้อการวิจัยโดยย่อ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเข้าใจได้ตรงประเด็น

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะมีการกล่าวนำ ถึงความเชื่อมโยงในประเด็นคำถามต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป็นแนวทางการวิเคราะห์คำตอบให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 สรุปประเด็นของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์รับฟัง เพื่อให้มั่นใจว่าการตีความและความเข้าใจของผู้สัมภาษณ์มีความถูกต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น ผู้ถูกสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการสัมภาษณ์แต่ละท่านและจัดเก็บผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ

## 2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พรรณนารายละเอียด ดีความ หาความหมาย และอธิบายความ โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analysis Induction) และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.6.2 การสังเคราะห์ข้อมูล ทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากบทสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลของเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นำมาสรุปสาระสำคัญ ประเด็นความเห็น และข้อความสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ประกอบกับการทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการวิจัย แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณเปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุและผลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสมการโครงสร้างเชิงทฤษฎีโดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) ของปัจจัยลักษณะที่มีอิทธิพลโดยตรง และโดยอ้อม ต่อประสิทธิภาพการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วนำไปศึกษาเพื่อพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยในระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสาย

วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้มีความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพต่อไป

## ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาเพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรวมเรียกว่า “รูปแบบการพัฒนาการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” หลังจากนั้นจึงทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) อ้างอิงการสร้างแนวทางพัฒนาโดยอาศัยกรอบแนวคิดของ สัญญา เคนาภูมิ (2557 : 45) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จำนวน 24 คน ประเมินผล ตรวจสอบ ยืนยันรูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

### 1. เป้าหมาย

เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

### 2. แหล่งข้อมูล

2.1 แหล่งข้อมูลเอกสาร (Secondary Sources) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาจิตสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2 กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเพื่อทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 24 คน ได้แก่

2.2.1 กลุ่มผู้มีหน้าที่กำกับนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน

2.2.2 กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี/รองอธิการบดี จำนวน 6 คน

2.2.3 กลุ่มผู้บริหารที่รับนโยบายไปปฏิบัติคณบดี/รองคณบดี จำนวน 6 คน

2.2.4 กลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ/ผู้ใช้บัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษา) จำนวน 6 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบจำลองในการพิจารณาเพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและทำการรวบรวมแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการรวมเรียกว่า “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย”

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) จำนวน 24 คน