

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาสภาพในการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ อันจะเป็นข้อมูลและแนวทางที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้สอดคล้องกับสภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมากที่สุด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. การกำหนดขั้นตอนในการวิจัย
3. ประชากร
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรได้กรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

1) สภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ (Professional Effectiveness) ของ จอห์นอีเลียต เคมปี และ เกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) นำมาเป็นกรอบและแนวความคิดในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสำรวจสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติ (Attitude)

2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของ แคทซ์ (Katz, 1955 : 24) นำมาเป็นกรอบและแนวความคิดในการสร้างแบบสอบถามเพื่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครอบคลุมเนื้อหาด้านทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) และทักษะด้านมนุษย (Human Skill) และเนื้อหาด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง 2 ด้าน คือ

กิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคลและกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้

3) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผู้วิจัยกำหนดแบบสอบถามและเนื้อหาในด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยนำเอาหลักการและแนวคิดของลำดับขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร และปัญหาด้านตัวบุคคลเป็นหัวข้อหลักในแบบสอบถาม

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งและปฏิบัติงานประจำอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 292 คน จาก 10 หน่วยงาน ดังนี้

1) คณะต่าง ๆ ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการสื่อสาร และคณะศิลปกรรมศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 5 หน่วยงาน

2) วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน ประกอบด้วย วิทยาลัยอิสลามศึกษา สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง สำนักวิทยบริการ และ สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา รวมทั้งสิ้น 4 หน่วยงาน

3) สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย กองธุรการ กองบริการการศึกษา โครงการจัดตั้งกองกิจการนักศึกษา โครงการจัดตั้งกองอาคารและสถานที่ และ โครงการจัดตั้งกองแผนงานรวมทั้งสิ้น 5 หน่วยงาน

ตารางที่ 1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			รวม
	สาย ข	สาย ค	พนักงานฯ	
คณะต่าง ๆ	21	54	32	107
วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน	35	52	15	92
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี	20	53	20	93
รวม	76	149	67	292

ที่มา : ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ณ วันที่ 24 มกราคม 2549

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ชนิดและลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklists) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ด้าน คือ

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
6. ประเภทตำแหน่งงาน
7. สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพของบุคคลเพื่อสำรวจหาสภาพในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามตามแนวคิดของ จอห์น อีเลียต เคมป์ และ เกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) ครอบคลุมเนื้อหา 3 ด้านของผู้ปฏิบัติงาน คือ

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุม เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ แคทซ์ (Katz, 1955) เป็นความต้องการเพื่อพัฒนาทักษะ 3 ด้าน และกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะ 2 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ
 - ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill)
 - ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)
 - ทักษะด้านมนุษย (Human Skill)
2. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะ 2 ด้าน
 - กิจกรรมการพัฒนาที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคล
 - กิจกรรมการพัฒนาตนเองที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบตรวจรายการ (checklist) และปลายเปิดลักษณะคำถามจะเป็นปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีเนื้อหาครอบคลุมปัญหาด้านกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้านบุคคล และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

3.3.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

1) ศึกษาหลักการ และทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้องกับวิจัย

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและเครื่องมือในการวิจัย

3) กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาบุคคลและการพัฒนาประสิทธิภาพบุคคลแล้วนำเสนอที่ปรึกษาโครงการวิจัย

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรง (Validity) โดยนำไปปรึกษาที่ปรึกษาโครงการวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ความตรงในด้านโครงสร้าง (Construct Validity)
- ความตรงในเนื้อหา (Content Validity)
- รูปแบบของแบบสอบถาม (Format)
- ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) ที่ใช้ในเครื่องมือแต่ละข้อ

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 24 คน จากประชากรทั้งหมด โดยคัดเลือกจาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จาก 3 กลุ่มหน่วยงาน ดังนี้ สังกัดคณะต่าง ๆ จำนวน 11 คน, สังกัดวิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน จำนวน 10 คน และสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 3 คน

6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาตรวจสอบวิเคราะห์และหาค่าของความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีของ Cronbach Coefficient Alpha กำหนดค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.6

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปให้บุคลากรสายสนับสนุนโดยตรงในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยขอความร่วมมือจาก เจ้าหน้าที่เดินหนังสือของแต่ละหน่วยงาน

3.4.2 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง 10 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 268 ฉบับ ได้รับกลับคืน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.33 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามกลุ่มหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วยงาน	จำนวนแบบสอบถาม		แบบสอบถามที่สมบูรณ์	ร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์
	ส่งไป	รับคืน		
คณะต่าง ๆ	96	92	92	95.83
วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน	82	62	62	75.61
สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี	90	72	72	80.00
รวม	268	226	226	84.33

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข เพื่อนำไปคำนวณค่าสถิติและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.5.2 จำแนกแบบสอบถามออกเป็นหมวดหมู่ตามกลุ่มหน่วยงาน ได้แก่ คณะต่าง ๆ วิทยาลัย/ สำนัก/ สถาบัน และสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขตปัตตานี

3.5.3 ทำการแจกแจงนับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มประชากรแต่ละประเภทแล้วบันทึกรหัสของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน หรืออายุราชการ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทตำแหน่งงาน และสังกัดหน่วยงาน และข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในด้านการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งประกอบด้วยปัญหาด้านกระบวนการและการจัดการในการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้านตัวบุคคล และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3

เกณฑ์ระดับการพัฒนาหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของสภาพในการพัฒนาตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยภาพรวมแยกรายด้านและแยกรายข้อ ดังนี้

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) ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี 5 ด้าน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มแยกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) แล้วทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method)

3.6.5 จัดหมวดหมู่สรุปประเด็นข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและ ข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถามปลายเปิด

Prince of Songkla University
Pattani Campus