

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน อาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนรวมทั้งหมด 272 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคระยอง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนรวมทั้งหมด 272 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบอัตราส่วนประชากรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. 2556 : 189) ได้ตัวอย่าง จำนวน 162 คน ในระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Rand Sampling)

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรทางการศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ข้าราชการ	104	80
ลูกจ้างประจำ	15	14
ลูกจ้างชั่วคราว	153	108
รวม	272	202

จากการเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางศ์โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพิ่มขึ้นจาก 162 คน เป็น 202 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิคระยอง ข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นเอง มีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 2 ตัวเลือก คือ มี กับ ไม่มี มีจำนวน 13 ข้อ กำหนดให้คะแนนดังนี้

ตอบมี ได้ 1 คะแนน

ตอบไม่มี ได้ 0 คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มมีดังนี้

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพน้อย คะแนนอยู่ระหว่าง 0.00 - 0.33

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพปานกลาง คะแนนอยู่ระหว่าง 0.34 - 0.66

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมาก คะแนนอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ ดังนี้

1. การสร้างพลังในการเรียนรู้
2. การปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้
3. การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร
4. การจัดการความรู้ในองค์การแห่งการเรียนรู้
5. เทคโนโลยีสำหรับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนนำมาปฏิบัติในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ดังนี้

นำมาปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ	ได้	5	คะแนน
นำมาปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	ได้	4	คะแนน
นำมาปฏิบัติพอสมควร	ได้	3	คะแนน
นำมาปฏิบัติเล็กน้อย	ได้	2	คะแนน
ไม่ได้ปฏิบัติเลย	ได้	1	คะแนน

การแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (นริศรา แผงดาหาร. 2551 : 55) พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่ม ดังนี้

การแปลผลความหมายของคะแนน

การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด	คะแนนอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.80
การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย	คะแนนอยู่ระหว่าง 1.81 - 2.60
การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง	คะแนนอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40
การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก	คะแนนอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20
การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด	คะแนนอยู่ระหว่าง 4.21 - 5.00

วิธีหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาวิเคราะห์ให้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยรวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าจากข้อที่ 1 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ การสร้างพลังดีในการเรียนรู้ การปกป้องคุ้มครองการสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ การเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร การจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เทคโนโลยีสำหรับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหา ภาษาสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหายิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสม และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

6. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้ถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์เนื้อหาในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรงเชื่อถือเนื้อหา โดยกำหนดให้แบบเลือกตอบ คือ สำคัญ ไม่สำคัญ และ ไม่แน่ใจ

คำตอบว่าไม่สำคัญ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ -1

คำตอบว่าไม่แน่ใจ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ 0

คำตอบว่าสำคัญ ผู้วิจัยให้มีคะแนนเท่ากับ +1

เมื่อได้รับแบบสอบถามคือแล้ว ผู้วิจัยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะของคำถาม

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรของหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง แต่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความยาก (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบเป็นรายข้อ แล้วคัดแบบทดสอบที่มีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.22 - 0.88 และค่าอำนาจจำแนก $t = 0.22$ ขึ้นไป หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (เจริญ กาศโอสถ, 2551 : 72) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

8. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

9. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวเอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและมีการดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว และหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ไปพบผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง พร้อมทั้งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือ ขอบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยองเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคระยอง โดยผู้วิจัยไปรับคืนด้วยตัวเอง
3. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามแล้วคัดเลือก ฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ทางสถิติตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามแบบเลือกตอบ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วแปลความหมายของค่าและประกอบเรียงความ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายชื่อ
3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเรียงตามลำดับความถี่
4. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง ด้วยสถิติเชิงวิเคราะห์หาค่า t-test, F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วัดค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การกระจายของข้อมูล
4. ทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการวิเคราะห์ T- test แบบ Independent Samples เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มและทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff)
5. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล