

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ปี 2548 จำนวน 2,200 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ปี 2548 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 327 คน (เพศชาย 132 คน และเพศหญิง 195 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน
3. ด้านการฝึกอบรม
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง
8. ด้านการพัฒนาตนเอง
9. ด้านการระดมความคิด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยเรียงตามอันดับ 3 อันดับแรกจากมากไปหาน้อย ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 ด้านคือ

1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน
3. ด้านการฝึกอบรม
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น
7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง
8. ด้านการพัฒนาตนเอง
9. ด้านการระดมความคิด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่ได้จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรของแคสตันเตอร์ (Castetter, 1992, p. 279) และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (2527, หน้า 116-117) มาเป็นกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษานโยบายการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเสร็จแล้วตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

4.1 ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สมุทร ชำนาญ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 รศ.ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม

อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและวัดผล

ทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามทั้ง 30 ฉบับ ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ปรากฏว่าแบบสอบถาม 55 ข้อ ด้านความต้องการการพัฒนาตนเองได้ค่าความเชื่อมั่น .96 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30-.68 และด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองได้ค่าความเชื่อมั่น .97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.89

6. นำแบบสอบถามที่หาความเชื่อมั่นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน)
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 327 ฉบับ แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้ติดตามประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดตามและรวบรวมแบบสอบถามปรากฏว่าได้กลับคืนมา 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนน้ำหนักที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ใส่รหัสในแบบสอบถามเพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ผลของพนักงาน บริษัท

แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) แบ่งเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดความมากน้อยตามระดับความต้องการ หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเป็นการวิเคราะห์เพื่อที่จะทราบได้ว่า ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับใด โดยยึดเอาคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละข้อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการ หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการ หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการ หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการ หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการ หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยเรียงตามอันดับ 3 อันดับจากมากไปหาน้อยในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คำแนะนำเรียบร้อยแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

4. นำผลสรุปที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าระดับความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่สถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-Test) โดยใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536, หน้า 59, 64)

1. คำนวณเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อหาคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล
2. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพื่อหาค่ากระจายของคะแนน
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยใช้ t-Test for Dependent Samples (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537, หน้า 191)
4. แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ใช้สูตรการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ