

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลคมฉบัง โอด บอดี้ เวอร์ค จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลคมฉบัง โอด บอดี้ เวอร์ค จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลคมฉบัง โอด บอดี้ เวอร์ค จำกัด แบ่งขั้นตอนออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เป็นการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นแนวคิดทฤษฎีจากนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. บริษัท ชัมมิต แลคมฉบัง โอด บอดี้ เวอร์ค จำกัด
2. แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบประเมินเพื่อศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลคมฉบัง โอด บอดี้ เวอร์ค จำกัด ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยการศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และอ้างอิงจากคู่มือขีดความสามารถบริษัท ชัมมิต

แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด โดยมีการตั้งคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ และอยู่ในกรอบของคำถามสำหรับการศึกษา ซึ่งแบ่งแบบประเมินขีดความสามารถ ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบ (Check List) และกรอกข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินระดับขีดความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ ที่มีอยู่จริงในปัจจุบันและระดับที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับรายการขีดความสามารถ จำนวน 64 ข้อ ของขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 ด้าน ซึ่งประเมินทั้งระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน และระดับที่ต้องการพัฒนา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) มี 5 ระดับ คือ (Likert, 1932 อ้างถึงในสุดา สุวรรณภิรมย์ และวิจิต อุ่อ้น, 2548)

5	คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้ง 8 ด้าน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
2. สร้างแบบประเมินขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด เพื่อให้แบบสอบถามวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัดความเที่ยงตรง (Validity)
3. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม

ของถ้อยคำ ภาษาในการสื่อความหมาย และช่วยเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ตรง
วัตถุประสงค์

3.2 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

ผศ.ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ	ผู้เชี่ยวชาญสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.สุริยัน นนทศักดิ์	ผู้เชี่ยวชาญสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.พรรัตน์ แสงหาญ	ผู้เชี่ยวชาญสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
คุณอดิศักดิ์ สิทธิชัย	ผู้จัดการฝ่ายการผลิต บริษัท ชัมมิท แหลมฉบ้ง โอ โดบอดี เวอร์ค จำกัด
คุณเอื้อมฟ้า บานชื่น	ผู้จัดการแผนกฝึกอบรมและพัฒนา บริษัท ชัมมิท แหลมฉบ้ง โอ โด บอดี เวอร์ค

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนและความ
เหมาะสมของภาษาที่ใช้ ข้อความครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขตาม
ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยค่าดัชนีวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นิยามศัพท์ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร $IOC = R/N$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์ในการเลือกคำถาม พิจารณาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ .50
แต่ถ้าในกรณีที่ค่า IOC มีค่าที่ต่ำกว่า .50 ทางผู้วิจัยอาจมีการพิจารณาจากข้อคำถามและปรับแก้ไข
ตามความเหมาะสม ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 64 ข้อ มีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.73 และ
แบ่งได้จำนวนข้อคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านแง่คิด	จำนวน 11 ข้อ
ด้านมุ่งความสำเร็จในงาน	จำนวน 8 ข้อ
ด้านการเป็นผู้นำที่ดี	จำนวน 11 ข้อ
ด้านมีความสามารถในการวางแผน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านมีความสามารถการป้องกันและแก้ไขปัญหา	จำนวน 11 ข้อ
ด้านมีทักษะในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 8 ข้อ
ด้านชำนาญการบริหารการเปลี่ยนแปลง	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสามารถพัฒนาบุคลากร	จำนวน 6 ข้อ

4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Version 17) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha Coefficient) สำหรับการศึกษาครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่น = .88

5. นำแบบประเมินที่หาค่าความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. นำแบบประเมินระดับจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการไปแจกพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบลิง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด จากทุกฝ่าย จำนวน 80 คน และขอความร่วมมือให้ช่วยกรอกแบบประเมินพร้อมบอกเหตุผลความจำเป็นของวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยด้วยตนเอง

3. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งหมด 2 สัปดาห์
ตั้งแต่วันที่ 1- 18 เมษายน 2554

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบประเมินมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบประเมินแต่ละฉบับ ซึ่งพบว่าได้แบบประเมินที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนตาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 67 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.75 จากนั้นจึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows Version 17 หาค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน สถิติที่ใช้คือ การหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่แบ่งมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคอร์ท ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความความคิดเห็นของพนักงานต่อ
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	มีความเห็นด้วยในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	มีความเห็นด้วยในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ
โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

PNI_{modified}

แทน ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ
ด้านการบริหารจัดการที่ต้องการพัฒนา

D แทน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ
ด้านการบริหารจัดการที่ดำเนินการในปัจจุบัน

4. ข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านการ
บริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้ง 8 ด้าน นำเสนอด้วยการสรุปความเห็นจาก
แบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา