บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของนักอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่หัวหน้าหน่วยอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐบาล
2. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐวิสาหกิจ
3. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาคเอกชน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกโดยสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 30 ท่าน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน และ

2. เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย 2 ปี ซึ่งผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้คือ

1. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐบาลจำนวน 10 คน ผู้วิจัยมีขั้นตอนการคัดเลือกดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้คัดเลือกหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในกระทรวงต่าง ๆ ของภาครัฐบาล โดยพิจารณาจากรายชื่อของหน่วยงานพัฒนา/ฝึกอบรมของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ได้จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยคัดเลือกจากฐานะหน่วยงาน อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่อบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสายงานที่ปฏิบัติงาน จากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อไปยังหน่วยงานดังกล่าวเพื่อสอบถามลักษณะงาน ชื่อและตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ขอพบและอธิบายรายละเอียด และลักษณะของการวิจัย เพื่อถามความสมัครใจของหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานนั้น ๆ ว่าเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยหรือไม่ ปรากฏว่ามีหัวหน้าหน่วยการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เต็มใจให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยรวม 10 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก)

2. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐวิสาหกิจ จำนวน 10 คน ผู้วิจัยมีขั้นตอนการคัดเลือกดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้คัดเลือกหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาครัฐวิสาหกิจ จากรายชื่อรัฐวิสาหกิจของฝ่ายรัฐวิสาหกิจ, กองประสานความร่วมมือภาครัฐบาลและเอกชน สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2536 ผู้วิจัยได้ติดต่อไปยังหน่วยงานดังกล่าว เพื่อสอบถามลักษณะงาน ชื่อและตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ขอพบและอธิบายรายละเอียดและลักษณะของการวิจัย เพื่อถามความสมัครใจของหัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานนั้น ๆ ว่าเต็มใจในการให้ข้อมูล เพื่อการวิจัยหรือไม่ ปรากฏว่ามีหัวหน้าหน่วยการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เต็มใจให้ข้อมูล เพื่อการวิจัยรวม 10 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก)

3. หัวหน้าหน่วยงานการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาคเอกชน จำนวน 10 คน ผู้วิจัยมีขั้นตอนการคัดเลือกดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังหน่วยการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งเป็นรายชื่อที่ได้จากแผนกบริการผู้ลงทุนและข้อมูลฝ่ายประชาสัมพันธ์ของตลาดหลักทรัพย์ เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2538 จำนวน 413 บริษัททั้งนี้องค์ประกอบที่จะพิจารณารับหุ้นของบริษัทเข้าจดทะเบียนนั้น มีดังนี้ บริษัทนั้น ๆ ต้องประกอบธุรกิจหลักที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม มีขนาดของบริษัท มีการกระจายหุ้นและผลการดำเนินงานดีตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีฐานะการเงินมั่นคงและมีเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอ นอกจากนั้นยังมีคุณสมบัติอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการดำเนินงานอีกด้วย (ดูเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นโดยทั่วไปของบริษัทในภาคผนวก)

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สอบถามลักษณะงาน ชื่อและตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยของบริษัทในรายชื่อดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ขอพบและอธิบายรายละเอียด และลักษณะของการวิจัย เพื่อถามความสมัครใจของหัวหน้าหน่วยการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทนั้น ๆ ว่าเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยหรือไม่ ปรากฏว่ามีหัวหน้าหน่วยการอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เต็มใจให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยรวม 10 คน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก)

<u>การดำเนินการวิจัย</u>

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กระบวนการศึกษาความคิดเห็นของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยแบบสอบถาม และกระบวนการรวบรวมข้อมูลแบบเดลฟาย ซึ่งมีการรวบรวมความคิดเห็นทั้งหมด 3 รอบ โดยเป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Linstone and Turoff, 1975) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาและรวบรวมจรรยาบรรณของวิชาชีพต่าง ๆโดยรวบรวมจากเอกสารทางราชการ เอกสารการวิจัย พระราชบัญญัติวิชาชีพต่าง ๆ บทความ ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากนี้ยังได้รวบรวมกฎ ข้อบังคับและจริยธรรมของหน่วยอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ เช่น จรรยาของนักฝึกอบรมของสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย จรรยาบรรณของสมาคมฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

2. รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณจากข้อ 1 มาจัดหมวดหมู่ ตามเนื้อหาทั้ง 4 ด้านโดยเลือกตามลักษณะโดยลักษณะที่สอดคล้องหรือใกล้เคียงกันจะจัดไว้รวมกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามรอบที่ 1 ของกระบวนการศึกษาแบบเดลฟาย

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามรอบที่ 1 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและนำกลับมาแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะมา (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก)

4. หลังจากส่งแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 และนัดผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันและแยกความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจัดสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2

5. สร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้พัฒนามาจากข้อคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วจัดทำเป็นแบบลำดับขั้นการจัดค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน 5 หมายความว่า สมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้มากที่สุด

คะแนน 4 หมายความว่า สมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นไปได้มาก

คะแนน 3 หมายความว่า สมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นได้ปานกลาง

คะแนน 2 หมายความว่า สมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นได้น้อย

คะแนน 1 หมายความว่า สมควรเป็นจรรยาบรรณและมีความเป็นได้น้อยที่สุด

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและนำกลับมาแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะมา (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในภาคผนวก)

6. หลังจากได้รับแบบสอบถามในรอบที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 ซึ่งพัฒนามาจากข้อคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้ จะแสดงให้เห็นตำแหน่งของคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ในแต่ละข้อ ของแต่ละคนว่าตอบอย่างไร โดยแสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ที่คำนวณได้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาคำตอบว่ามีความแตกต่างไปจากมัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบทั้งหมดอย่างไร

7. เมื่อได้รับแบบสอบถามในรอบที่ 3 แล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้ เพื่อสรุปเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<u>การเก็บรวบรวมข้อมูล</u>

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ

รอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาหัวข้อต่าง ๆ ที่จะสัมภาษณ์ หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงขอนัดสัมภาษณ์เพื่อที่จะรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 5 เดือน เมื่อสัมภาษณ์ครบทั้ง 30 ท่านแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน และแยกความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจัดสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2

รอบที่ 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองทั้ง 30 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาลงน้ำหนักของความสำคัญในแต่ละข้อคำถาม หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองทั้ง 30 ท่านใช้เวลาดำเนินการทั้งสิ้น 7 วันโดยผู้วิจัยติดตามและเร่งรัดทางโทรศัพท์ เมื่อได้ครบทั้ง 30 ท่านแล้ว (คิดเป็น 100%) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเหล่านี้มาหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในแต่ละคำตอบ ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่าน

รอบที่ 3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามในรอบที่ 3 ซึ่งเป็นรอบสุดท้ายให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองทั้ง 30 ท่าน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นัดรับแบบสอบถามโดยใช้โทรสาร ใช้เวลาดำเนินการทั้งสิ้น 5 วัน เมื่อได้ครบทั้ง 30 ท่านแล้ว (คิดเป็น 100%) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเหล่านี้มาทำการรวบรวมข้อมูลและคำนวณหาค่ามัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์แล้วอ่านผลรวมที่ได้

2. การรับรองจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลังจากที่ผู้วิจัยสรุปข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้และกำหนดเป็นจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยได้ส่งแบบรับรองจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนด้วยตนเอง โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจาก 4 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 1 ท่าน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากสมาคมนักฝึกอบรมแห่งประเทศไทย จำนวน 1 ท่าน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการกำหนดจรรยาครู จำนวน 1 ท่าน

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 ท่าน

จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คนตรวจสอบและรับรองความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของจรรยาบรรณของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากผลของเทคนิคเดลฟาย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 3 ชุด

ชุดที่ 1 สำหรับเทคนิคเดลฟายรอบแรกเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด เพื่อให้

ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะของนักอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ควรจัดเป็นจรรยาบรรณ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหาและแจกแจงความถี่ของแต่ละคำตอบ เพื่อนำมาประกอบกับเอกสารอื่น ๆ ที่ได้มาจากการศึกษา จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจัดลำดับและตัดความซ้ำซ้อนของข้อความ และสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

ชุดที่ 2 สำหรับเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 เป็นแบบลำดับขั้นการจัดค่า 5 ระดับซึ่งสร้างเป็นคำถามขึ้นจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบแรกและจากแบบสอบถามความคิดเห็น ให้น้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุดหรือข้อความนั้นเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หรือข้อความนั้นเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง หรือข้อความนั้นเป็นไปได้

2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย หรือข้อความนั้นเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุดหรือข้อความนั้นเป็นไปได้น้อยที่สุด

หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านได้แสดงความคิดเห็นรอบแรกแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ มัธยฐาน พิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความต่าง ๆ และส่งกลับไปเป็นรอบที่ 3

ชุดที่ 3 สำหรับเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3 เป็นแบบลำดับขั้นการจัดค่า 5 ระดับ มีลักษณะเหมือนแบบสอบถามชุดที่ 2 ทุกประการ ยกเว้นผู้วิจัยจะนำเสนอค่าสถิติ ได้แก่ มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งคำตอบเดิมของทุกข้อความที่ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นได้ให้ไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทบทวน หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตของพิสัยควอไทล์ หรือยืนยันคำตอบพร้อมทั้งแสดงเหตุผล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 มาวิเคราะห์เพื่อสรุปความคิดเห็นที่ได้จากการแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม รอบที่ 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดรวบรวมสรุปสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบลำดับขั้นการจัดค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 30 ท่าน โดยคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในทุกข้อความแล้วแสดงค่าสถิตินั้นลงในแบบสอบถามที่จะส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญในรอบต่อไป ซึ่งโปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ โปรแกรมฟ็อกซ์โปร เวอร์ชั่น 2.0 (FoxPro Version 2.0) สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าทางสถิติ คือ

1. มัธยฐาน เพื่อจะทราบว่าข้อความตามข้อคำถามนั้น เป็นข้อความที่เป็นไปได้มากหรือน้อย หรือผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับสูงหรือต่ำ

2. พิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อแสดงตำแหน่งของข้อมูลที่ผู้เชี่ยวชาญตอบ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย