

บทที่ 8

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ประเภทการสำรวจ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ และเอกสารต่าง ๆ เพื่อรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับ ความต้องการบุคลากรของหน่วยงานธุรกิจเอกชน ทั้งที่เป็นหลักการ และแนวปฏิบัติจริง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่สนใจ สามารถเข้าใจเนื้อหาในเรื่องนี้ได้มากขึ้น และเพื่อให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีคุณสมบัติสมบูรณ์มากที่สุด ซึ่งข้อมูลทฤษฎีมีได้จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

1. รายชื่อหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ได้จากการคัดเลือกและจัดอันดับหน่วยงานธุรกิจเอกชน ของนิตยสารบิสซิเนสอินไทยแลนด์ (Business in Thailand) ซึ่งได้ร่วมกับนักวิจัยของสถาบันบริการทางวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำการจัดอันดับธุรกิจขนาดใหญ่ของประเทศไทยตามมาตรฐานทางการเงินที่เป็นสากล ประจำปี 2535 เพื่อนำมาใช้เป็นประชากรในการวิจัยในครั้งนี้

2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพัฒนาการการผลิตบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬา เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ทั้งในด้านปริมาณและคุณสมบัติ ของบุคลากรทางพลศึกษา ได้จาก เอกสาร หนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้จากเอกสาร หนังสือ ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

4. ความรู้อื่น ๆ ได้รับคำชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ อาทิ ผู้บริหารงานบุคคลในหน่วยงานธุรกิจเอกชนหลาย ๆ แห่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ประจำภาควิชาพลศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารหน่วยงานภาคเอกชน ในระดับผู้จัดการฝ่าย, หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดดำเนินการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน หรือผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้าหน่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวหน้าหน่วยพัฒนาพนักงาน หัวหน้าหน่วยพนักงานสัมพันธ์ หรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น แต่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น โดยผู้วิจัยใช้ ประชากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เพียงหน่วยงานละ 1 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องนี้ทั้งสิ้น 200 คน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และเป็นผู้จัดดำเนินการวางแผนงาน หรือคาดการณ์สภาวะการณ์ในการทำงานในอนาคต โดยเฉพาะผู้บริหารที่ควบคุมดูแลในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีอำนาจในการตัดสินใจ คัดเลือก หรือรับพนักงานใหม่ให้มีความเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะของงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ตรงกับความต้องการ และตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในเรื่องนี้

2. ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ 200 อันดับแรกของประเทศไทย ออกเป็น 6 ประเภท ตามลักษณะของการประกอบการของหน่วยงานธุรกิจเอกชนนั้น ๆ ได้ดังนี้

- 2.1 ธุรกิจการเกษตร
- 2.2 ธุรกิจอุตสาหกรรม
- 2.3 ธุรกิจการก่อสร้าง
- 2.4 ธุรกิจการพาณิชย์
- 2.5 ธุรกิจการเงิน
- 2.6 ธุรกิจการให้บริการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาดำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ และนำข้อมูลที่ได้ มาเขียนเป็นแบบสอบถาม โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ข้อ คำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด โดยให้มีความครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

- 1.1 ภูมิหลังและสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
- 1.2 ภูมิหลังและสถานภาพด้านการปฏิบัติงานของผู้ตอบ
- 1.3 ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการพลศึกษา การออกกำลังกาย และการ กีฬาของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของบริษัท / หน่วยงาน โดยใช้ข้อ คำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด โดยให้มีความครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

- 2.1 ประเภทของหน่วยงาน
- 2.2 นโยบายด้านการให้สวัสดิการในด้านการรักษาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ แก่ พนักงานของหน่วยงาน
- 2.3 การจัดการ และการเล็งเห็นความสำคัญของการมีบุคลากรที่จัดการในงานด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทางด้านร่างกายและจิตใจ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติ ที่เหมาะสมกับงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล พึงประสงค์ให้มีในตัวบุคลากร ทางพลศึกษาและการกีฬา โดยใช้ข้อคำถามแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบ ปลายเปิด ให้มีความครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

- 3.1 คุณสมบัติด้านสถานภาพและภูมิหลัง
- 3.2 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพส่วนตัว (โดยใช้ของ ชัยพร วิชาวุธ)
- 3.3 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถต่าง ๆ ประกอบด้วย
 - 3.3.1 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถในวิชาเฉพาะทางพลศึกษาและการกีฬา
 - 3.3.2 คุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
 - 3.3.3 คุณสมบัติด้านความถนัด และความสามารถพิเศษต่าง ๆ

3.4 คุณสมบัติด้านประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.5 ข้อพิจารณาหรือเงื่อนไขอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความต้องการบุคลากรทางพลศึกษา และการกีฬา

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปริมาณความต้องการใช้บุคลากรทางพลศึกษา และการกีฬาของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานธุรกิจเอกชน ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 โดยใช้ข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด

การปรับปรุงเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไขและนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
2. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำเครื่องมือกลับมาปรับปรุงใหม่ พร้อมกับเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารหน่วยงานธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 15 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.82
5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงดีแล้วไปใช้จริง กับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ด้วยตนเอง
2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังประชากร โดยให้ผู้ช่วยวิจัยนำส่ง และเก็บคืนจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ยังขาดความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมทางโทรศัพท์ หรือไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

1.1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล จากเอกสาร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อได้รับข้อมูลกลับมาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูล มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติทั้งหมดโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม เอส พี เอส เอส วินโดว์ (SPSS Windows) โดยเลือกใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและแบบ ปลายเปิด นำมาหาค่าความถี่ และ จำนวนร้อยละ

2.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและแบบ ปลายเปิด นำมาหาค่าความถี่ และ จำนวนร้อยละ

2.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3

2.3.1 ข้อมูลที่เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด นำมาหาค่า ความถี่ และจำนวนร้อยละ

2.3.2 ข้อมูลที่เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า นำมาหาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดความหมายของคะแนนแต่ละอันดับ ดังนี้

4 คะแนน สำหรับคำตอบที่เป็นความต้องการมากที่สุด

3 คะแนน สำหรับคำตอบที่เป็นความต้องการมาก

2 คะแนน สำหรับคำตอบที่เป็นความต้องการน้อย

1 คะแนน สำหรับคำตอบที่เป็นความต้องการน้อยที่สุด

เมื่อได้ค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว นำมาแปลค่าอันดับ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ามีความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 3.50 ถือว่ามีความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 ถือว่ามีความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 ลงมา ถือว่ามีความต้องการน้อยที่สุด

2.4 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 4 ที่เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด นำมาหาค่าความถี่ และ จำนวนร้อยละ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการบุคลากรทางพลศึกษาและการกีฬาระหว่างหน่วยงานธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงบรรยาย แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง แผนภูมิ และความเรียงต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย