

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด โดยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย” ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research Design) กำหนดการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นส่วนเสริม และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ๒) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยเรื่องนี้ประกอบด้วย ๓ กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่ ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มที่ ๒ ประชากรที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ และกลุ่มที่ ๓ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

กลุ่มที่ ๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จำนวน ๑๗ รูป/คน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|--|
| ๑. พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร. | อธิการบดี |
| ๒. พระราชวรเมธี,ดร. | รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร |
| ๓. พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร. | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ |
| ๔. พระสุวรรณเมธาภรณ์ ,ผศ. | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา |
| ๕. พระเมธีธรรมาจารย์ | รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่ |
| ๖. พระราชวรมนูญ,ดร. | รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการนิสิต |

๗. พระโสภณวชิราภรณ์	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
๘. ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
๙. พระศรีรัตนมุนี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช
๑๐. พระครูปริยัติภัทรคุณ	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
๑๑. พระครูโสภณพุทธิศาสตร์,ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์
๑๒. พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์
๑๓. พระมหาเทพรัตน์ อริยวิโส	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครศรีธรรมราช
๑๔. นายรุ่งอรุณ อบเชย	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๑๕. นายไพรัช นิมหาด	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๑๖. ดร.ฐานิดา มั่นคง	รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิชาการ
	วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
๑๗. พระครูสิริปริยัตยานุศาสตร์, ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เชียงใหม่

กลุ่มที่ ๒ ประชากรที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จำนวน ๙ รูป/คน ซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑. พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.
๒. พระมหาสุเทพ สุปัญโญ
๓. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
๖. อาจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี
๗. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
๘. อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง
๙. อาจารย์ธวัชชัย สมอเนื่อ

กลุ่มที่ ๓ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรทั้งหมด ๑,๐๘๒ รูป/คน^๑ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๐ รูป/คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionare) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างคำนวณได้ตามสูตรของ Taro Yamane^๒ ดังนี้

$$N = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ เปอร์เซนต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$\begin{aligned} N &= \frac{1,193}{1 + 1,193 (0.05)^2} \\ &= \frac{1,193}{1,194 (0.0025)} \\ &= \frac{1,193}{3.9825} \end{aligned}$$

$$n = 292$$

เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงได้ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น ๓๐๐ รูป/คน

ตารางที่ ๓.๑ รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑.	สำนักงานอธิการบดี	๖๓	๑๗
๒.	บัณฑิตวิทยาลัย	๑๕	๔
๓.	คณะพุทธศาสตร์	๑๘๓	๕๑
๔.	คณะครุศาสตร์	๒๒๕	๖๒
๕.	คณะมนุษยศาสตร์	๒๗๑	๗๕
๖.	คณะสังคมศาสตร์	๓๒๕	๙๐
รวม		๑,๐๘๒	๓๐๐

^๑ฝ่ายบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๒Yamane, Taro. **Statistics: An Introductory Analysis**. Third edition. (New York: Harper and Row Publication, 1973), pp. 727-728.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย” ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed-Method Research) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงประกอบด้วย

๓.๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นคำถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire) โดยใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๑๗ รูป/คน ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก (Purposive Sampling) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

๑) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยจากเอกสารและผลงานการวิจัย

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) ปรับปรุงแก้ไข

๗) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ (Face Validity ความตรงเชิงพื้นิจ)

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสัมภาษณ์สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ รูป/คน ประกอบด้วย

๑) รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) อาจารย์ น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค อาจารย์อาวุโสฯ ประจำวิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

๔) อาจารย์ ดร.ดิเรก วรรณเศียร อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

๕) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

๔. นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

๕. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐ รูป/คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

กำหนดประเด็นแบบการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาและแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำเพิ่มเติมและนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย แบ่งข้อคำถามออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ตามทฤษฎี 7S ของ McKinsey จำนวน ๖๔ ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน ๗ ข้อ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มาก
- ๓ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ น้อย
- ๑ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยยึดเกณฑ์ ดังนี้

- ๔.๕๐ – ๕.๐๐ มีระดับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด
- ๓.๕๐ – ๔.๔๙ มีระดับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มาก
- ๒.๕๐ – ๓.๔๙ มีระดับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ปานกลาง

๑.๕๐ – ๒.๔๙ มีระดับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ น้อย

๑.๐๐ – ๑.๔๙ มีระดับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ น้อยที่สุด^๓

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้บอกถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากร มนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลไทย

สำหรับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือของแบบสอบถามเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้ ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

๑. ตรวจสอบความความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจนใน การใช้ภาษา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) อาจารย์ น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาถ อาจารย์อาวุโสฯ ประจำวิทยาลัยการทัพภา อากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

๓) อาจารย์ ดร.ดิเรก วรรณเศียร อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนดุสิต

๔) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาล งกรณราชวิทยาลัย

ซึ่งเป็นการหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Index of Consistency) ของข้อ คำถามที่เหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของ ผู้เชี่ยวชาญ มี ๓ ค่า ดังนี้

+๑ หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

๐ หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้อง

-๑ หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

^๓ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

๒. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC^๔ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

แบบสอบถามของงานวิจัยฉบับนี้เมื่อนำไปหาค่าความสอดคล้อง IOC แล้วได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๕ ถึง ๑.๐

๓. ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อการวิจัยตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

๔. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับหัวหน้างานด้านบริหารงานทั่วไป สังกัดคณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ รูป/คน เพื่อดูความแม่นยำของเครื่องมือและความเป็นไปได้ทางการปฏิบัติ แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ .๙๓๔

๕. ปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องนี้จำแนกออกเป็น ๒ ลักษณะ ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพไว้ดังนี้

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ แผนพัฒนาบุคลากร รายงานการประเมินตนเอง (SAR) รายงานประจำปี รายงานผลการดำเนินงาน เอกสารการประชุมสัมมนา และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูง มีขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ขอนหนังสือจากภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ลงนามโดยผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ

^๔พรพรณิ ลีกิจวัณณะ, *วิธีวิจัยทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง), หน้า ๑๒๑.

ประศาสนศาสตร์เพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบแนวทางสัมภาษณ์เชิงลึกไปด้วย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจประเด็นของข้อคำถาม และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมในการให้สัมภาษณ์

๒.๒ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๗ รูป/คน มีการบันทึกเทปและจดบันทึกโดยใช้เวลาการสัมภาษณ์แต่ละท่านอยู่ระหว่าง ๓๐ นาที – ๑ ชั่วโมง

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผู้วิจัยได้ทำการสนทนา (Moderator) ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการบันทึกเทป จดบันทึก และบันทึกภาพวิดีโอ โดยมีผู้จดบันทึก (Note Taker) และผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) ซึ่งใช้หัวข้อปัญหาและคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย สำหรับสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มนั้น วิจัยเลือกห้องประชุมคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถานที่จัดสนทนากลุ่ม และได้นัดหมายผู้เข้าร่วมสนทนาโดยการประสานงาน แจ้งกำหนดการ วัน เวลา สถานที่ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาทราบ และขอความอนุเคราะห์เรื่องการเข้าประชุมตรงตามวันเวลา และสถานที่นัดหมาย

๓.๔.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ลงนามโดยผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์เพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามและแบบประเมิน

๒) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ก่อนเริ่มเก็บข้อมูลในแต่ละหน่วยงาน ผู้วิจัยดำเนินการโดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตหน่วยงานที่มีภารกิจด้านปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

๓) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหากไม่ครบถ้วน จะมีการเก็บข้อมูลเพิ่ม เพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด

๔) สรุปผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบประเมิน

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศมรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา

(Category) แล้วนำมาสังเคราะห์เชิงระบบ (Systematic synthesis) เพื่อหาประเด็นร่วมหรือประเด็นหลักและอธิบายเนื้อหา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑) วิเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลว่าได้ข้อมูลเพียงพอแล้วหรือยัง ข้อมูลนั้นได้ตอบปัญหาของการวิจัยแล้วหรือไม่ โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation)

๒) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๓) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาสังเคราะห์ และเรียบเรียง จำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมาย แล้วพรรณนาความให้เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๔) การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย (Conclusion Interpretation and Verification) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของผล หรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดงข้อมูล ซึ่งข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้นอาจจะอยู่ในรูปของคำอธิบาย กรอบแนวคิด หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปนำเสนอในบทต่อไป

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาสังเคราะห์ และเรียบเรียง จำแนกอย่างเป็นระบบโดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพยายามรักษาสำนวนเดิมไว้ วิเคราะห์จากการจัดบันทึก (Note-based Analysis) วิเคราะห์จากการถอดคำบันทึกเสียง (Tape-based Analysis) และวิเคราะห์จากความจำ (Memory-based Analysis) จัดพิมพ์ข้อมูลทั้งหมดเพื่อจัดหมวดหมู่ของข้อมูล (Category Data) ตามคุณสมบัติ (Properties) ของมโนทัศน์ (Concept) แต่ละการสนทนาแยกข้อมูลพรรณนาความให้เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๓.๕.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสถิติสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

๒) การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยตามทฤษฎี 7S ของ McKinsey ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดระดับของการพัฒนาศมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของ

มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ตามทฤษฎี 7S ของ Mckinsey ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์^๕ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

^๕วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๗๑.