

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรและผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. แหล่งข้อมูลการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ข้อมูลแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เก็บข้อมูลจากเอกสารนโยบายมาตรการและแนวทางการปฏิบัติงานของสถาบัน รายงานประจำปีและผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการ Content Analysis นำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

1.2 ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เก็บข้อมูลจากเอกสารรายงานสถิติบุคลากรลาศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ประชุมและสัมมนาในประเทศและต่างประเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2545-2549 ของงานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน และข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานในสถาบันรายงานให้แก่กองแผนงาน และกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545-2549 รวมทั้งเอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละและการเปรียบเทียบ ร้อยละ อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงต่อปี นำเสนอข้อมูลโดยตารางแล้วบรรยาย

1.3 ข้อมูลกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสถาบัน เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสถาบัน จำนวน 13 คน ได้แก่

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ประนอม อุดกฤษณ์     | คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์                                    |
| 2. ผศ.พีระศักดิ์ เสรีกุล     | คณบดีคณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม                       |
| 3. อาจารย์อัทธิตเทพ อมาตยกุล | รองผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายบริหาร |

4. น.ส.ปราณี เข้มวงศ์ทอง	ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
5. นางสุดใจ บัณฑิต	หัวหน้างานสำนักงานคณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์
6. น.ส.บุญธรรม คิมนารักษ์	หัวหน้างานสำนักงานคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์
7. น.ส.ภัสสร เพื่อนโกสม	หัวหน้างานสำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย
8. น.ส.สุกาญจนา เลขพัฒน์	หัวหน้างานสำนักงานผู้อำนวยการ ศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีไทย-ฝรั่งเศส
9. นางกุศลิน แก้วใส	รักษาการหัวหน้างานสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา
10. นางจินตนา บุญสมบัติ	หัวหน้างานสำนักงานผู้อำนวยการ สำนักหอสมุดกลาง
11. นางพรทิพย์ พุ่มศิริ	เจ้าหน้าที่บุคคล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
12. นางจรินทร์รัตน์ รัมโพธิ์	เจ้าหน้าที่บุคคล วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
13. นางวัชรี คลีสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา

1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสถาบัน โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ลักษณะของแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ คุณวุฒิ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ของหน่วยงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบมีโครงสร้าง เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ผู้ตอบสามารถตอบคำถามได้อย่างชัดเจน

ตอนที่ 3 สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และของสถาบันมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Content Analysis แล้วนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยาย

1.4 ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เก็บข้อมูลโดยการสอบถามผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ ใน แผนฯ 9 ดังนี้

(1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1.1) การสอบถามผู้บังคับบัญชาของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร โดยสอบถามจากผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 182 คน ใช้วิธีการหาขนาดกลุ่ม ตัวอย่างคร่าวๆ ที่เป็นตัวแทนของประชากรของ รศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี (อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์ : 2543,94) โดยคิดจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน

(1.2) การสอบถามบุคลากรสายวิชาการ สายช่วยราชการ และสายธุรการ ที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร ในช่วงแผนฯ 9 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จำนวน 977 คน (ไม่นับรวม ผู้บริหาร) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำแนกตามหน่วยงาน โดยหา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ตามระดับค่าความคาดเคลื่อนของ Taro Yamané (ชานินทร์, 2547:38) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน

(2) เครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม

(2.1) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการ พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสถาบันที่ใช้สำหรับสอบถามผู้บังคับบัญชาของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ลักษณะของ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง อายุราชการ / อายุการทำงาน คุณวุฒิ มีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการ ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเกี่ยวกับการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของสถาบัน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

(2.2) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสถาบัน ที่ใช้สำหรับสอบถามบุคลากรของสถาบันที่ได้รับการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงาน ประเภทบุคลากร อายุราชการ / อายุการทำงาน คุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

### (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยตรง ดังนี้

(3.1) ผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยแจกแบบสำรวจให้ผู้บังคับบัญชา จำนวน 91 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 59.34

(3.2) บุคลากร ผู้วิจัยแจกแบบสำรวจให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ได้รับแบบสอบถามส่งกลับมา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22

### (4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและการบรรยาย

ตอนที่ 2 มีการวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและการบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสถาบัน เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธี Content Analysis และสรุปผลเป็นรายชื่อจำแนกตามความถี่และร้อยละ

2. การกำหนดรูปแบบและประเด็นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมินผล
<p><b>ประเด็นที่ 1</b> การกำหนดนโยบายและการหาความต้องการการพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัด</b> 1.การกำหนดนโยบายและวิธีการหาความต้องการการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>นโยบายและวิธีการหาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของสถาบัน</p>	<p>1.แบบสำรวจเอกสาร 2.แบบสัมภาษณ์</p>	<p>1.Content Analysis 2.Content Analysis</p>	<p>1.มีวิธีการหาความต้องการพัฒนาบุคลากรตามหลักวิชาการ 2.มีความสอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของสถาบัน</p>
<p><b>ประเด็นที่ 2</b> การวางแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>ตัวชี้วัด</b> 1.กระบวนการการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>แนวทางและวิธีการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของสถาบัน</p>	<p>1.แบบสำรวจเอกสาร 2.แบบสัมภาษณ์</p>	<p>1.Content Analysis 2.Content Analysis</p>	<p>1.มีวิธีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามหลักวิชาการ 2.ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของสถาบัน</p>

ประเด็นการประเมินผล	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้	การวิเคราะห์ข้อมูล	เกณฑ์การประเมินผล
<p><b>ประเด็นที่ 3</b></p> <p>การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด</p> <p>1.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ</p> <p>2.จำนวนครั้งที่บุคลากรได้รับการพัฒนาฯ</p> <p>3.รูปแบบการพัฒนาบุคลากร</p> <p>4. จำนวน โครงการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของสถาบัน</p>	<p>1. แบบสำรวจเอกสาร</p>	<p>1. หาค่าความถี่ ร้อยละ อัตราส่วนและการเปรียบเทียบ ร้อยละและอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงต่อปี</p>	<p>1.ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรใน แต่ละปี</p> <p>2.อัตราการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของจำนวนบุคลากรและจำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี</p> <p>3. เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา กับ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานและของสถาบัน</p>
<p><b>ประเด็นที่ 4</b></p> <p>การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตัวชี้วัด</p> <p>1.วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</p> <p>2.ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>1.แนวทางและวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>2. ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>1.แบบสัมภาษณ์</p> <p>2.แบบสอบถาม</p>	<p>1.Content Analysis</p> <p>2.หาค่าความถี่และร้อยละ และ Content Analysis</p>	<p>1.มีวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักวิชาการ</p> <p>2.ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา</p> <p>3.ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้ได้รับการพัฒนา</p>

