

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างคณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาไว้ ดังนี้

3.1 เกณฑ์การเลือกกรณีศึกษา

เหตุผลที่เลือกศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะผู้ศึกษาเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในส่วนของผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง พนักงานมหาวิทยาลัยฝ่ายปฏิบัติการ มักถูกละเลยที่จะใส่ใจในการพัฒนาแก่บุคลากรเหล่านี้ ซึ่งส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นสายวิชาการเสียมากกว่า ทั้งที่จริงแล้วการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานสายปฏิบัติการนั้นก็สำคัญไม่ยิ่งไปกว่าการพัฒนาในส่วนของสายวิชาการเลย ส่วนเหตุผลในการกำหนดคู่ที่จะทำการเปรียบเทียบนั้นผู้ศึกษาได้เลือกเอาคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์มาเป็นตัวศึกษาในครั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าทั้งสองคณะนี้เป็นคณะที่ได้แยกตัวออกมาจากคณะสังคมศาสตร์ มาก่อตั้งเป็นคณะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา และยังเป็นคณะใหม่ที่มีขนาดและปัจจัยอื่นๆ ใกล้เคียงกัน

3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะทำการศึกษากับผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่จะทำการศึกษาคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และแบ่งแยกเป็นประเภทตามตำแหน่งของบุคลากรของแต่ละคณะ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในส่วนงานต่างๆ

กลุ่มที่ 2 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านบริหารงานบุคคล

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารคณะนิติศาสตร์/คณะรัฐศาสตร์ฯ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ

แบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้ในการสัมภาษณ์บุคลากร โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงซึ่งมีคำถามเป็นคำถามปลายเปิด คือเป็นการสอบถามความคิดเห็นในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ของแต่ละคณะรวมถึงความพึงพอใจของการพัฒนาของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการพัฒนาบุคลากรกระบวนการควบคุมและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละคณะว่าเป็นอย่างไร

โดยได้กำหนดแบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่มไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะ

1) ท่านมีความต้องการเห็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะพนักงานสายสนับสนุนในการพัฒนาเป็นไปในทิศทางใด

เป็นการตั้งคำถามเพื่อทราบถึงทัศนคติ หรือความต้องการของผู้บริหาร ถึงการพัฒนาของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในทิศทางที่ได้มีการกำหนดไว้

2) ท่านมีความคาดหวังต่อผลสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนอย่างไร

เป็นการตั้งคำถามเพื่อให้ผู้บริหารแสดงความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จะได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้และสมรรถนะอย่างไรหลังจากได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนแล้ว

3) ท่านมีกลยุทธ์/วิธีการใดที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับตัวบุคลากรเอง

เพื่อทราบถึงวิธีการของผู้บริหารที่ได้มีการคิดหรือวางแผนไว้สำหรับให้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนเกิดการพัฒนาต่อตนเองและองค์กร

4) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้นมาโดยอาศัยปัจจัยใดมาเป็นสิ่งกำหนด

การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของคณะได้มีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรฝ่ายสนับสนุน อย่างไรก็ตาม การกำหนดนโยบายดังกล่าวนี้มีสาเหตุใดที่ต้องนำมาเป็นตัวกำหนดเพื่อการพัฒนาบุคลากรของคณะ

5) ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับองค์กรในทัศนของผู้บริหาร และทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

กลุ่มที่ 2 แบบสัมภาษณ์ด้านทรัพยากรบุคคล

1) กระบวนการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

เพื่อทราบขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะว่ามีแนวทางตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสิ้นสุดอย่างไร

2) การจัดรูปแบบองค์กรเพื่อการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีวิธีการจัดการหรือไม่อย่างไร

คำถามนี้เป็นการถามเพื่อทราบว่ารูปแบบองค์กรหรือโครงสร้างของคณะ นั้นเกื้อหนุนต่อการที่จะให้บุคลากรมีโอกาสหรือคณะมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานมากน้อยเพียงใด หรือมีวิธีการอย่างใดถ้ารูปแบบของงานของบุคลากรไม่เอื้อต่อการได้รับการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

3) กระบวนการควบคุมติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดได้มีการดำเนินการหรือไม่อย่างไร

เป็นคำถามเพื่อทราบถึงกระบวนการติดตามโครงการหรือกิจกรรมต่างที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของคณะว่าได้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมใดใดขึ้นตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่โครงการหรือกิจกรรมที่ยังไม่ได้มีการจัดขึ้นนั้นมีสาเหตุจากปัจจัยใด

4) งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สัดส่วนงบประมาณต่องบประมาณทั้งหมด) เป็นอย่างไร

คำถามเรื่องงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรนั้นมาจากส่วนของงบประมาณ และงบประมาณสนับสนุนดังกล่าวมีเพียงพอต่อการได้รับสนับสนุนต่อบุคลากรหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงสัดส่วนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อเงินงบประมาณทั้งหมด ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของคณะที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละคณะมากน้อยเพียงไร

5) ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างไร

คำถามนี้เป็นการตั้งคำถามเพื่อทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระบวนการวางแผนหรือปัญหาอื่นๆ ในทัศนะของฝ่ายผู้ปฏิบัติงานในส่วนของการงานทรัพยากรบุคคล รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว

กลุ่มที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ (สนับสนุน)

1) ความต้องการในการได้รับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของท่านเป็นอย่างไร/อยากให้หน่วยงานสนับสนุนท่านในด้านใด

คำถามนี้เป็นการตั้งคำถามเพื่อทราบความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากรฝ่ายต่างๆที่ปฏิบัติงานในคณะเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้

2) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไรบ้าง

เป็นการถามเพื่อทราบถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะว่ามีส่วนในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะมากน้อยเพียงใด หรือเพื่อทราบว่าได้มีการนำสิ่งที่บุคลากรได้นำเสนอไปนั้นไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไร

3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานของท่าน ท่านได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในด้านใดบ้าง

เป็นการตั้งคำถามเพื่อทราบถึงการที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หรือการฝึกอบรมที่เกิดจากความต้องการของบุคลากรของตนเอง การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการศึกษาต่อในสาขาวิชาอื่นอยู่ในความสนใจของบุคลากรที่เป็นการได้รับเงินทุนการสนับสนุนจากคณะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในด้านอื่นๆนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม การศึกษาต่อ ที่ผ่านมาของบุคลากรของคณะ

4) ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากน้อยเพียงใด สิ่งที่ได้จากการได้รับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างไร

เป็นการตั้งคำถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของบุคลากรในการได้รับการส่งเสริมการพัฒนาจากหน่วยงานมากน้อยเพียงใด และจากการที่ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ นั้น ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นั้นเป็นอย่างไร

5) ความพึงพอใจของท่านต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างไร

เป็นการตั้งคำถามเพื่อสอบถามถึงความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมการพัฒนาหรือความพึงพอใจของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้มีการกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

6) เห็นด้วยกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานได้กำหนดขึ้นหรือไม่

เพื่อสอบถามบุคลากรว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่คณะนั้นได้กำหนดขึ้นมา ได้กำหนดการรูปแบบโครงการ กิจกรรมที่ตนเองพึงได้รับการพัฒนานั้นเป็นไปตามที่คาดหวังหรือต้องการเพียงใด หรือในภาพรวมของแผนนั้นเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่

7) ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอย่างไรบ้าง

เพื่อต้องการทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับบุคลากร ในทัศนะของบุคลากร

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ทำการเก็บรวบรวมเพื่อใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) ข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ บุคลากรของคณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำประเภทปฏิบัติงานส่วนงานหรือฝ่ายสนับสนุน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการบริหารงานบุคคล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละคณะ

2) ข้อมูลด้านทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาศึกษาจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ เช่น เอกสาร บทความ หนังสือวิชาการ การค้นคว้าอิสระหรือเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารการฝึกอบรม เทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรม รวมถึงกระบวนการในการให้การศึกษาต่อ และกระบวนการพัฒนา อันจะช่วยให้เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา
- 2) การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการศึกษา
- 5) จัดทำรายงานและนำเสนอรายงาน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ โดยได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การอธิบายวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอบเขตการศึกษา	ข้อมูลที่เป็น	แหล่งข้อมูล	วิธีการวิเคราะห์/วิธีการศึกษา
1. ศึกษาทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ฯ	- ทิศนะของผู้บริหาร	- ผู้บริหารคณะ	- วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) - การอธิบายแนวทางการพัฒนาทรัพยากรของทั้ง 2 คณะ
2. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ฯ	- กระบวนการพัฒนาทรัพยากรตามแผนฯ	- เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล	- วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขอบเขตการศึกษา	ข้อมูลที่เป็น	แหล่งข้อมูล	วิธีการวิเคราะห์/วิธี การศึกษา
3. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ฯ	- การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่ได้มีการกำหนดไว้ - ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ฯ	- พนักงานสายสนับสนุน	- วิเคราะห์เนื้อหา - วิเคราะห์ทิศทางในการบริหารงานของคณะ กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดทั้งหมด เพื่อเสนอแนวทางในการ แก้ไขปัญหา
4. นำเสนอการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ฯ	- ข้อมูลและผลจากการวิเคราะห์ตามขอบเขตการศึกษาข้อ 1-3	- ผลการวิเคราะห์ตามขอบเขตการศึกษา ข้อ 1-3	- วิเคราะห์เนื้อหา - วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทั้ง 2 คณะ