

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดมหาสารคามในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบมุ่งพรรณนาปรากฏการณ์ (Descriptive Research) และการวิจัยแบบมุ่งอธิบายการเกิดปรากฏการณ์ (Explanatory Research) ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) เป็นหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วม เป็นวิธีการหนึ่งในขั้นตอนการค้นคว้า สืบเสาะหาตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามให้ครอบคลุมมากที่สุด เพื่อนำมาสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่อธิบายปรากฏการณ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการ ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาล ตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลใน จังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มทดลอง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการ
5. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

**ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม**

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นปัจเจกบุคคล ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1,487 คน (ข้อมูลท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ในองค์การเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 18 แห่ง โดยมีขั้นตอนได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 19973 : 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ในที่นี้กำหนดไว้ที่ .05 แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{440}{1+440(0.05)^2}$$

$$= 399.09 \text{ คน}$$

$$= 400 \text{ คน}$$

1.2.2 ผู้วิจัยได้กระจายแหล่งข้อมูลแยกตามหน่วยงานเทศบาลตำบล จำนวน 18 แห่ง

1.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนจำแนกตามหน่วยงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 18 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการสุ่มจับสลากพนักงานเทศบาลตำบลในแต่ละแห่งตามตำแหน่งในกองที่สังกัด จำนวน 6 กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองการคลัง กองสาธารณสุข กองช่าง กองประปา และ กองการศึกษา แล้วสอบถามพนักงานเทศบาลตำบล จำนวน 400 คน

จากการคำนวณหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วน จำแนกตามหน่วยงานเทศบาลตำบลใน จังหวัดมหาสารคาม สามารถแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

ที่	เทศบาลตำบล	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	เทศบาลตำบลท่าขอนยาง อ.กันทรวิชัย	25	23
2.	เทศบาลตำบลขามเรียง อ.กันทรวิชัย	24	22
3.	เทศบาลตำบลโคกพระ อ.กันทรวิชัย	23	21
4.	เทศบาลตำบลโพนทอง อ.เขียงยืน	22	20
5.	เทศบาลตำบลเขียงยืน อ.เขียงยืน	23	21
6.	เทศบาลตำบลกุฉินารายณ์ อ.ชื่นชม	24	22
7.	เทศบาลตำบลหนองกง อ.ชื่นชม	25	23

ที่	เทศบาลตำบล	จำนวนพนักงาน เทศบาล	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
8.	เทศบาลตำบลแกดำ อ.แกดำ	23	21
9.	เทศบาลตำบลมิตรภาพ อ.แกดำ	21	19
10.	เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย อ.โกสุมพิสัย	24	21
11.	เทศบาลตำบลเวียง อ.เมือง มหาสารคาม	26	24
12.	เทศบาลตำบลนาเชือก อ.นาเชือก	25	23
13.	เทศบาลตำบลนาคูน อ.นาคูน	22	20
14.	เทศบาลตำบลหัวดง อ.นาคูน	21	19
15.	เทศบาลตำบลหนองไผ่ อ.นาคูน	20	18
16.	เทศบาลตำบลบรบือ อ.บรบือ	33	30
17.	เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อ.พยัคฆ ภูมิพิสัย	31	28
18.	เทศบาลตำบลวาปีปทุม อ.วาปีปทุม	28	25
รวม		440	400

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน

เทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามจำนวน 7 ตัวแปร

2.1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร

2.1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

2.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.1.4 ปัจจัยด้านการจูงใจ

2.1.5 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

2.1.6 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

2.1.7 ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลใน  
จังหวัดมหาสารคาม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 1 เป็น  
แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้  
ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดตัวนั้นมาปรับข้อความบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องกับ  
บริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ภายใต้การควบคุมและให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะของ  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย

1. เพศ เครื่องมือวัดเป็นแบบตรวจสอบรายการ
2. อายุ เครื่องมือวัดเป็นแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง
3. ระดับการศึกษา เครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ
4. ตำแหน่งงาน เครื่องมือวัดเป็นแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง
5. ประสบการณ์การทำงาน เครื่องมือวัดเป็นแบบเติมคำตอบลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล  
ในจังหวัดมหาสารคาม เครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ  
ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์การ
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ
4. ปัจจัยด้านการจูงใจ
5. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
7. ปัจจัยด้านความผูกพันในงาน

ส่วนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงว่าได้  
เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับใดบ้าง ได้แก่

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการฝึกอบรม

3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการสัมมนา
5. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ
6. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
7. ด้านการสอนงาน
8. ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

### 3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลแนวคิด และทฤษฎี

3.2.2 ร่างแบบสอบถาม โดยอาศัยข้อมูลจากข้อ 3.2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล

3.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม และถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามข้อ 3.2.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้าน โครงสร้างและเนื้อหา ภาษาการวิจัยตรวจสอบความเหมาะสมด้านสถิติการวัด และประเมินผล

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขจากการแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ครั้งที่ 2 แล้วมาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามชิ้นใหม่แล้วนำไปทดลองกับพนักงานเทศบาลตำบลที่ไม่ได้การคัดเลือกให้เป็นหน่วยตัวอย่าง 40 คน (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 141) หลังจากนั้นจึงได้ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง

3.2.6 การหาคุณภาพเครื่องมือวัด ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามข้อเท็จจริง (Facts) ของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเน้นความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องที่ตรงระหว่างวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์แล้วเครื่องมือวัดทุกฉบับได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหาความหมาย และการใช้ภาษาของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบควบคุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถาม โครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถาม กับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Item Objective Congruence : IOC)

ว่าข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลที่นำมาศึกษาเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่ และตรวจสอบการใช้ถ้อยคำภาษาที่มีความเหมาะสมและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถามหรือไม่โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้าน โครงสร้าง และเนื้อหาการวิจัย

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิการศึกษาปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ภาษาไทย) ตำแหน่งประธานหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย) คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้าน ภาษาการวิจัย

3) ดร.ปิยะธิดา ปัญญา วุฒิศึกษาดุสิตบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้าน สถิติการวัดผล และประเมินผลการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลักษณะความเห็นให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่ม

พฤติกรรมนั้นหรือไม่

-1 เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลคำถามกับลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้น คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 141) ส่วนเครื่องมือที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะนำไปทดลองใช้และนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้  $t$ -test เพื่อทดสอบสมมติฐานคน 2 กลุ่ม มีค่าคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่ โดยเลือกค่า  $t$  ที่มีค่าสูงคือมีค่าตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไป และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้าน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสูงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เสนอไปยังนายกเทศมนตรีตำบลในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเทศบาล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเชิญพนักงานเทศบาลมารวมกลุ่มกันและแจกแบบสอบถามหลังจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามก็จะทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แต่ถ้าคำถามใดมีปัญหาก็จะทำการซักถามและทำการอธิบายเพิ่มเติมเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อแต่ละเทศบาลตำบลลงในแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีหรือทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของตัวแปรอิสระของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Method) และสหสัมพันธ์



แคนนอนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05)

## ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

### 1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

ในการวิจัยในระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบล ในจังหวัดมหาสารคามทั้งหมด 30 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 คือ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ที่ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นร่างในการพิจารณาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามวิพากษ์รูปแบบ

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยในระยะที่ 2 คือ ร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำร่างมาประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบ โดยจดบันทึกข้อเสนอแนะลงในแบบวิจารณ์และทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามเพื่อเป็นร่างในการพิจารณา

3.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อวิพากษ์รูปแบบที่สร้างขึ้นร่วมกัน

และนำเสนอผลการประชุมกลุ่มสรุปและอภิปรายผลทั้งหมด แล้วนำเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคามให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อนำไปทดลองใช้ในระยยะที่ 3 ต่อไป

### **ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ**

#### **1. กลุ่มทดลอง**

กลุ่มทดลองในการวิจัยในระยะที่ 3 คือ พนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 31 คน

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ดังกล่าวเป็นกลุ่มทดลองด้วยเหตุผล ดังนี้

- 1.1 เป็นพนักงานเทศบาลตำบลที่มีความต้องการที่จะทดลอง
- 1.2 พนักงานเทศบาลที่มีความพร้อมในด้านบุคลากรที่มีความต้องการและตั้งใจจริงที่จะทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

1.3 สถานที่ไม่ไกลเกินไป เนื่องจากต้องการติดตามการใช้รูปแบบดังกล่าวภายใน 3 เดือน เพื่อให้พนักงานเทศบาลเข้าใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น

#### **2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ตัวแปรตาม คือ พัฒนาการของพนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

#### **3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามไปอธิบายข้อคำถามต่างๆ แต่ละตัวแปรให้กลุ่มเป้าหมายฟังและตอบคำถาม

3.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามเนื้อหาต่างๆ ตามตัวแปรที่ได้มาจากการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้มีการปรับปรุงเนื้อหาข้อมูลต่างๆ ในการวิจัยในระยะที่ 2 ในการทดสอบกระทำโดย

3.2.1 แบบทดสอบที่ผ่านการทดลองก่อนและหลังการทดลอง

3.2.2 ผลการปฏิบัติงานจริง

#### 4. วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ซึ่งมีแบบแผนการวิจัย ดังนี้

01-----X-----02

เมื่อ 01 แทน การทดสอบก่อนการทดลอง  
 X แทน การทำการทดลอง  
 02 แทน การทดสอบหลังการทดลอง

โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ พนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลองเป็น Pretest

4.3 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

4.4 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการทดลองกับกลุ่มทดลองเป็น Posttest

4.5 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสรุปผลการดำเนินการ

5. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดมหาสารคาม

การประเมินผลรูปแบบเป็นการวิจัยในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นเวลา 3 เดือน จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปรตามแบบวัดซ้ำ (Repeated Measure Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)