



การพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

The Development of Model and Tools for Staff's Core Competency Development Project Evaluation in Private Higher Education Institutes

ชูเกียรติ จากใจชน *

Chukiat Chakchaichon

พรทิพย์ ไชยโส **

Porntip Chaiso

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) สร้างรูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งก่อนการดำเนินงานโครงการ ระหว่างการดำเนินงานโครงการ และหลังการดำเนินงานโครงการ 2) ประเมินคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือที่สร้างขึ้น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความมีประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบฯ ประกอบด้วยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 20 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ศึกษาคุณภาพรูปแบบโดยทดลองใช้กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร 20 คน อาจารย์ 70 คนและบุคลากรสายสนับสนุน 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการประเมินประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน เพื่อให้ได้สารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรฯ ทั้งระยะก่อนดำเนินงานโครงการ ระหว่างการดำเนินงานโครงการ และหลังจากการดำเนินงานโครงการ 2) สิ่งที่มีประเมินคือสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาจากการจัดโครงการฯและเป็นไปตามเป้าหมายและพันธกิจของสถาบันฯ 3) วิธีการประเมินใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลโดยการประสานงานกับผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและพันธกิจของสถาบันฯที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และ 4) เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย แบบวัดความสอดคล้องของสมรรถนะหลักที่คาดหวังกับสมรรถนะหลักที่มีอยู่จริง แบบวัดความพร้อมของบุคลากร

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



.....

แบบวัดปัจจัยเชิงสถานการณ์ แบบวัดการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ของโครงการฯ และแบบสังเกตพฤติกรรมเชิงสมรรถนะหลัก 2. คุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือในการประเมินฯ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้รับผิดชอบโครงการเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ ตลอดจนสามารถให้ข้อมูลที่ตรงกับประเด็นการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร และให้สารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร ได้ตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถาบันฯ ซึ่งต้องการกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่องทั้งในระยะก่อนการดำเนินงาน โครงการ ระหว่างการดำเนินงาน โครงการ และหลังจากการดำเนินงาน โครงการ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะหลัก/ การประเมินโครงการ/ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop the project evaluation model of staff's core competency development in private higher education institutes in 3 phases: before, during and after the project implementing and 2) to evaluate the quality of implementing the model in feasibility, utility, propriety, and accuracy standards. The research participants in constructing the project evaluation model phase consisted of 20 administrators and 10 experts; in testing the project evaluation model phase consisted of 20 administrators, 70 faculties and 80 academic supporters in a private higher education in Sathorn District, Bangkok. Research instruments/techniques were documentary study, questionnaires, and group conference. The quantitative data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation. The qualitative data were analyzed by contents analysis.

The research results were found that 1. The project evaluation model of staff's core competency development in private higher education consisted of 1) the objective of evaluation was to provide information after implementing the staff's core competency development project. 2) the objects of evaluation were the higher education institutes' staff 's core competency that could be achieved the institution's vision and mission 3) the methods of evaluation were proceeded by data collecting with HRD department staff and 4) the significant tools which were used in the project consisted of Actual and Expected Core Competency Questionnaire, Trainee's Readiness Inventory, Training Situation Factor Survey, Training Knowledge Transfer Questionnaire, Training Product and Outcome Evaluation Form, and Core Competency Behavior Observation Forms. 2. The experts and HRD project staff accepted the quality of the model was appropriateness and feasibility to implement in higher education institutes. The information from the model was relevant to staff's core competency and could be used for developing staff's core competency according to Institute's vision and mission. The model should have been continuously implemented in 3 phases: before, during and after the project implementing.

Keywords : Core Competency Development/ Project Evaluation/ Private Higher Education Institutes



บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามกรอบแผนอุดมศึกษาของชาติได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยบุคลากรในมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง สถานภาพ ของ มหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีระบบการประเมินและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบสอดคล้องกัน (กุลชลี พวงเพชร, 2550)

จากผลการศึกษาสภาพการพัฒนามหาวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร สภาพทั่วไปของปัญหาในการพัฒนามหาวิทยาลัย/สถาบัน ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย พบว่า ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง ขาดบุคลากรและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย พบว่า ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และขาดการประสานแผนพัฒนามหาวิทยาลัยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย พบว่า ขาดแคลนงบประมาณ และขาดบุคลากรดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัย ส่วนด้านการประเมินผล พบว่า ขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (กาญจนา ศรีวรพงษ์, 2539)

จึงเห็นได้ว่า ความสูญเปล่าของการฝึกอบรมและพัฒนามหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษา มีสาเหตุมาจากการขาดการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้แนวทางการดำเนินงานไม่ได้สนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดของผู้ที่รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งไม่มีความรู้ความเข้าใจในโมทัศน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไม่

สามารถออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็นได้อย่างเหมาะสมทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ได้รับไม่สะท้อนความต้องการจำเป็นที่แท้จริง บางครั้งขาดการนำหรือไม่มีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินกระบวนการในการดำเนินโครงการ และข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ อาทิเช่น ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมและพัฒนามหาวิทยาลัยในหน่วยงานมีการประเมินเฉพาะมิติของปฏิกริยาหรือความพึงพอใจต่อโครงการเท่านั้น ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศไม่เพียงพอเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ หรือในบางกรณีขาดการตรวจสอบบริบทอื่นๆ ทำให้ไม่ทราบสาเหตุที่บุคลากรไม่สามารถนำผลการเรียนรู้มาถ่ายโอนสู่ตำแหน่งงานได้ ทั้ง ๆ ที่เป็นบุคลากรที่มีความสามารถสูง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ไม่เอื้ออำนวยสอดคล้องกับที่ Birdi et al. (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน พบว่า การให้ความสำคัญสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยเพิ่มการเรียนรู้ทั้งในและนอกงาน ช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และมีการวางแผนวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ Clark et al. (1993) พบว่า ฝ่ายบริหารที่มีลักษณะให้การสนับสนุนสามารถส่งผลต่อการใช้อรรถประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อตำแหน่งงาน และส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากเหตุผลและข้อจำกัดของรูปแบบที่ใช้ในการประเมิน ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการพัฒนา รูปแบบการประเมินโครงการให้ครบตามกระบวนการในการดำเนินงานโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยเพื่อการประเมินก่อนการดำเนินงานโครงการ เพื่อการประเมินระหว่างการทำงานโครงการ และเพื่อการประเมินหลังการดำเนินงานโครงการเพื่อสรุป



และติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน นอกจากนี้ ในกระบวนการประเมินนั้น องค์ประกอบที่สำคัญในการประเมิน คือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ดังนั้น ในกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน สำหรับรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ได้สารสนเทศ สำหรับสถาบันอุดมศึกษานำไปใช้ในการวางแผน และการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างครอบคลุมทั้งก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงาน และหลังการดำเนินงาน ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยในการบริหารจัดการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประกันว่า สถาบันอุดมศึกษา เอกชนมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ พร้อมในการปฏิบัติด้านวิชาการ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการผลิตบัณฑิตตามความต้องการของประเทศ ผู้วิจัย จึงได้ออกแบบการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรตั้งแต่การประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำ การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต และการประเมินผลลัพธ์ เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่อง สามารถให้สารสนเทศในการตรวจสอบเพื่อปรับปรุง แก้ไขได้ทั้งก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุดโครงการ นอกจากนี้ ยังเป็นการประเมินที่ครอบคลุมเนื้อหา มิตินของผู้มีส่วนร่วมและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และสอดคล้องตามบริบททางสังคมและสภาพแวดล้อมหรือยุทธศาสตร์ของสถาบัน เพื่อนำมาพัฒนาารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

คำถามการวิจัย

รูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีองค์ประกอบอย่างไร มีขั้นตอน และกระบวนการอย่างไร จึงจะให้ได้สารสนเทศในการนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. พัฒนารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งก่อนการดำเนินงาน ระหว่างการดำเนินงาน โครงการ และหลังการดำเนินงานโครงการ

2. ประเมินคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งด้านความมีประโยชน์ ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และความเหมาะสม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

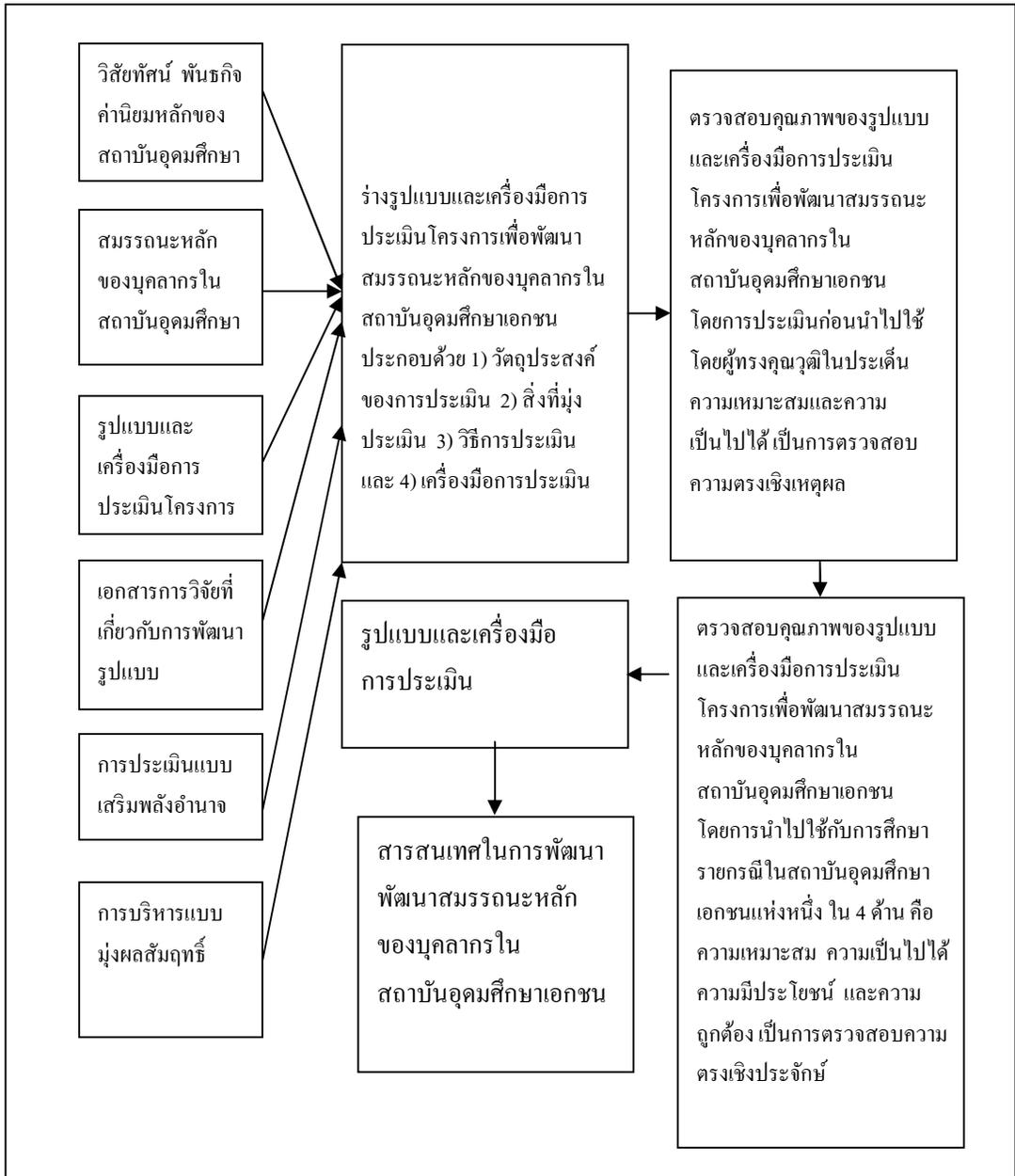
1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร การกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมบุคลากร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ประกอบด้วย แนวทางในการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจกับองค์กรแห่งการเรียนรู้



3. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขั้นตอนในการ พัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สิ่งที่มีความสำคัญกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ประโยชน์ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

4. การพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการ ประเมินโครงการ ประกอบด้วย รูปแบบและ เครื่องมือการประเมินโครงการ และการตรวจสอบ คุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมิน โครงการ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนาเพื่อมุ่งพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (R_1) เพื่อศึกษาถึงการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งระยะ ก่อนการดำเนินงานโครงการ ระหว่างการดำเนินงานโครงการ และสิ้นสุดการดำเนินงานโครงการ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (D_1) การสร้างรูปแบบและเครื่องมือในการประเมินโครงการฯ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบจากการประเมินคุณภาพรูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (R_2) เพื่อศึกษาคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือที่สร้างขึ้น ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการประเมินและเครื่องมือฯ และหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินและเครื่องมือฯ ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (D_2) การพัฒนารูปแบบและเครื่องมือในการประเมินโครงการฯ หลังจากการตรวจสอบคุณภาพฯ

กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงที่ใช้ในการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบฯ ประกอบด้วยผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 20 คนและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ศึกษาคุณภาพรูปแบบโดยทดลองใช้กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ศึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร 20 คน อาจารย์ 70 คนและบุคลากร สายสนับสนุน 80 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1) แบบวัดความเชื่อในความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงาน 2) แบบวัดการให้การสนับสนุนจากองค์กร 3) แบบวัดการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน 4) แบบวัดนโยบายการเข้ารับการฝึกอบรม 5) แบบวัดการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาไปสู่งาน 6) แบบวัดการถ่ายโอนสิ่งที่ได้รับจากการอบรมสู่งาน 7) แบบวัดการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม 8) แบบวัดการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และ 9) แบบวัดความรับผิดชอบโดยแบบวัดทั้ง 9 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert Scale) (1=น้อยที่สุด 5=มากที่สุด) สำหรับผู้ตอบ คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



ตารางที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	ความสอดคล้องภายใน	หาความคงที่ภายในของข้อความ
1) แบบวัดความเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน	.8690	.6900 - .8452
2) แบบวัดการให้การสนับสนุนจากองค์การ	.8761	.6783 - .8722
3) แบบวัดการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน	.9219	.6944 - .8716
4) แบบวัดนโยบายการเข้ารับการฝึกอบรม	.7287	.5010 - .6354
5) แบบวัดการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาไปสู่งาน	.8515	.6020 - .7367
6) แบบวัดการถ่ายโอนสิ่งที่ได้รับจากการอบรมสู่งาน	.8592	.5171 - .7555
7) แบบวัดการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม	.9250	.7548 - .7940
8) แบบวัดการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	.9285	.8679 - .8743
9) แบบวัดความรับผิดชอบ	.9378	.8657 - .8789

การรวบรวมข้อมูล

สถานที่ทดลองใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาในการพัฒนารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ เดือนเมษายน 2556- กันยายน 2556 และระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ เดือนกันยายน 2556- มีนาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการออกแบบรูปแบบและเครื่องมือประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้องค์ประกอบและเครื่องมือการประเมินโครงการ โดยมีรายละเอียดที่สำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบและเครื่องมือประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้



การประเมินก่อนการดำเนินโครงการ

1. การประเมินบริบท (Context Evaluation) ประกอบด้วย

1.1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักกับการตรวจสอบความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2 การหาความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะหลักที่คาดหวังกับสมรรถนะหลักที่มีอยู่จริงของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

1.3 การระบุและการนิยามสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสถานบันอุดมศึกษาที่มุ่งประเมิน

1.4 การระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน (ผู้บริหาร ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร)

1.5 การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินบริบท ได้แก่ แบบสำรวจความสำคัญของสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและแบบสอบถามความสอดคล้องของสมรรถนะหลักของบุคลากรตามที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนคาดหวัง (Intended Core Competencies) กับสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นจริง / มีอยู่จริง (Actual Core Competencies) ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย

2.1 การประเมินความพร้อมของบุคลากรในการรับการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะหลักทรัพยากรในการพัฒนาสมรรถนะหลัก

2.2 การระบุและการนิยามปัจจัยความพร้อมของบุคลากรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งประเมิน

2.3 การระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินปัจจัยนำเข้า ของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (ผู้บริหาร ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร)

2.4 การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ แบบวัดความเชื่อในความสามารถในการปฏิบัติงาน แบบวัดการให้การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน แบบวัดนโยบายการให้การฝึกอบรมแบบประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 6 ด้าน คือ 1) การสื่อสาร 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความตระหนักในวัฒนธรรม 4) การปรับตัว 5) การมุ่งเน้นผลลัพธ์ และ 6) การพัฒนาวิชาชีพ

การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ

3. การประเมินกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย

3.1 การประเมินกระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลัก

3.2 การระบุและนิยามปัจจัยด้านกระบวนการ การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก ความตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการประเมินกระบวนการในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งประเมิน การวางแผนประเมินกระบวนการในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก เครื่องมือการประเมิน การรวบรวมข้อมูล การตัดสินผลการประเมินกระบวนการและการรายงานผล



3.3 การระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (ผู้บริหาร ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร)

3.4 การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ แบบวัดการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้ และแบบวัดการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม

การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ

4. การประเมินผลผลิต (Output) ประกอบด้วย

4.1 การประเมินผลผลิตที่เกิดขึ้นทันที ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในมิติของปฏิภริยา/ความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา การเรียนรู้ในด้านความรู้และทัศนคติที่มีต่อโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาผลลัพธ์ ของการพัฒนาสมรรถนะหลักในระยะกลางที่เกิดขึ้น ได้แก่ ทักษะสมรรถนะหลัก การถ่ายโอนการเรียนรู้สมรรถนะหลักสู่งานในหน้าที่ ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 1 เดือน และผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้น ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 3 เดือน คือ ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ที่ได้รับการพัฒนาจุดคุ้มทุนของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก

4.2 การระบุและนิยามปัจจัยด้านผลผลิตที่เกิดขึ้นทันที และภายหลังเสร็จการพัฒนาสมรรถนะหลักไปแล้ว 1 เดือน และ 3 เดือน การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก ความ

ตรงเชิงเนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินกระบวนการในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งประเมิน การวางแผนประเมินกระบวนการในโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก เครื่องมือการประเมิน การรวบรวมข้อมูล การตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไปแล้ว 1 เดือน และผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้น ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 3 เดือน คือ ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่ได้รับการพัฒนาจุดคุ้มทุนของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก และการรายงานผล

4.3 การระบุผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลลัพธ์ภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 1 เดือน และผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 3 เดือน ของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (ผู้บริหาร ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากร)

4.4 การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 1 เดือน และผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นภายหลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ไปแล้ว 3 เดือนของโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินผล หลักสูตร แบบวัดปฏิภริยาแบบสอบถามการเรียนรู้ แบบประเมินสมรรถนะหลัก 6 ด้านของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบบวัดการถ่ายโอนสิ่งที่ได้รับจากการอบรมสู่งาน



แบบวัดการให้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน แบบวัดการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และแบบวัดความรับผิดชอบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมินภายหลังเสร็จสิ้น โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน

1. มาตรฐานด้านความเหมาะสม

ผลจากการตรวจสอบเชิงเหตุผล โดยผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมิน และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า คุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับองค์ประกอบของรูปแบบและเครื่องมือการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความเหมาะสมในการนำรูปแบบและเครื่องมือการประเมินภายหลังเสร็จสิ้น โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้จริง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะผลการสอบถามกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมินภายหลังเสร็จสิ้น โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านความเหมาะสม ทั้งผู้บริหาร ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรเห็นว่า รูปแบบและเครื่องมือการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ สารสนเทศที่ได้จากการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะช่วยให้ทุกฝ่าย ทั้งคณะผู้บริหาร ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรได้ช่วยกันตรวจสอบสถานภาพในการ

ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายว่า มีจุดแข็งจุดอ่อนอะไรบ้างที่ต้องการได้รับการปรับปรุงและพัฒนา ช่วยให้ผู้ทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบในจุดมุ่งหมายของตนเอง

2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้

ผลจากการตรวจสอบเชิงเหตุผล โดยผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมิน และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า คุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับองค์ประกอบของรูปแบบและเครื่องมือการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบและเครื่องมือการประเมินภายหลังเสร็จสิ้น โครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้จริง เป็นที่ยอมรับได้ทางบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบัน ปราศจากการเมืองในองค์การ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เห็นพ้องว่า รูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโครงการ ตั้งแต่ก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินงานโครงการ มีความโปร่งใส และปราศจากการเมืองจากคณะผู้บริหาร หากปฏิบัติได้จริงจะช่วยลดภาวะอึดวิสัยในการตัดสินใจของคณะผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3. มาตรฐานด้านประโยชน์

ผลการตรวจสอบจากหลักฐานเชิงประจักษ์จากการทดลองใช้รูปแบบและเครื่องมือประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ได้สารสนเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดโครงการ



ดังนั้นการนำรูปแบบและเครื่องมือประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไปใช้จึงเกิดประโยชน์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบและเครื่องมือประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา คือ ประเมิน โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร และประเมินเพื่อสรุปผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

ผลการสอบถามกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านประโยชน์ พบว่า ทั้งผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากร เห็นว่ารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก คือ 1) การระบุผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินโครงการมีความชัดเจน คณะผู้บริหารใช้สารสนเทศเพื่อการวางแผนเชิงนโยบาย และกำหนดทิศทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถาบันได้อย่างมีหลักการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้สารสนเทศจากการประเมินโครงการเพื่อการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของสถาบันและใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของสถาบันสำหรับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาต้องการใช้สารสนเทศจากการประเมินเพื่อการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน และ 2) ในด้านความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน เนื่องจากในสถาบันอุดมศึกษาแห่งนี้มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากคณะวิชาและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีระบบและกลไกของ

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และทางสถาบันใช้การประเมินแบบ 360 องศา ทำให้คะแนนพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักที่ได้จากผู้ประเมินหลายส่วนมีความน่าเชื่อถือ และเชื่อมโยงสู่การใช้แนวคิดระบบตัวแทนจากทุกหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดโครงการทำให้ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมินได้รับการยอมรับ ในส่วนของการรวบรวมข้อมูลมีความครอบคลุมและสนองความต้องการใช้ของผู้เกี่ยวข้อง การแปลความหมายและการตัดสินใจมีความชัดเจน เพราะเครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย และมีประสิทธิภาพ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเหตุผล และความตรงเชิงประจักษ์จากการทดลองใช้ในสภาพจริง

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง

ผลจากการตรวจสอบเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมิน และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า เครื่องมือการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละองค์ประกอบมีคุณภาพ ได้รับการตรวจทั้งความตรง และความเที่ยง โดยพบว่า คุณภาพด้านความตรงตามทฤษฎีของแบบวัดในแต่ละองค์ประกอบ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือประเมินโครงการในแต่ละองค์ประกอบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ผลการสอบถามกลุ่มที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านความถูกต้องนั้น ทั้งผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากร เห็นว่ารูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพอยู่ในระดับดี



จากการทดลองใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในสถานการณ์จริง พบว่า 1) รูปแบบการประเมิน ที่ทดลองใช้มีการระบุวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการตั้งแต่ก่อนระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการชัดเจน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการมีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ และ 2) ในการจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และรายงานโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบัน พบว่า มีการจัดทำระบบสารสนเทศสำหรับงานทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Information System) หรือระบบ HRIS ของสถาบัน แต่ยังไม่มีการดำเนินการจัดระบบจัดระบบควบคุมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลของการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบัน ผู้วิจัยเห็นว่า ควรเสนอให้มีการการเก็บรวบรวมข้อมูลของการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบัน แต่ระดับการเข้าถึงข้อสำคัญของโครงการขึ้นอยู่กับขอบเขตความรับผิดชอบและความต้องการข้อมูลสารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ มีความเหมาะสม

สำหรับใช้ในการประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดโดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเองใช้ผู้ประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ต้องมีลักษณะการแต่งตั้งในรูปของคณะกรรมการจากหลายฝ่ายหลายหน่วยงานในสถาบัน และเน้นการมีส่วนร่วมในการประเมินจากทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ตัวแทนจากคณะวิชา และหน่วยงานต่างๆ เป็นรูปแบบการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของสถาบันที่มีลักษณะต่อเนื่อง และใช้สารสนเทศที่ได้จากการประเมินในแต่ละขั้นตอนของการจัดโครงการ ตั้งแต่ ก่อนดำเนินโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และสิ้นสุดการดำเนินโครงการ เพื่อการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโครงการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบวัดความเชื่อใจในความสามารถในการปฏิบัติงาน แบบวัดการให้การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน แบบวัดนโยบายการเข้ารับการฝึกอบรมแบบวัดการออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและพัฒนาไปสู่งาน แบบวัดการถ่ายโอนสิ่งที่ได้รับจากการอบรมสู่งาน แบบวัดการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม แบบวัดการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และแบบวัดความรับผิดชอบ มีความถูกต้อง กล่าวคือ มีความตรง ความเที่ยง ความเป็นปรนัย ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยง มีความเป็นปรนัย ดังนั้น ประโยชน์ที่ได้จากเครื่องมือเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของ



บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะบริบทใกล้เคียงกับกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้

3. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสารสนเทศจากรูปแบบการประเมินโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะวงจรคุณภาพ เป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทุกคนให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเสมอในเรื่องที่สำคัญและจำเป็นสำหรับสถาบันอย่างแท้จริง ทั้งในมุมมองกระบวนการภายในสถาบัน (Internal Business Process Perspective) และมีติการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective)

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศรีวรพงษ์. (2539). การศึกษาสภาพการพัฒนากุศลกรสาย ข และสาย ค ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2550). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การฝึกอบรม.” วารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2(2): 23-35.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2549). “แนวความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย.” วารสารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2(2): 5-10.
- ชนานันต์ ดิยง และสุเทพ อ่วมเจริญ. (2558). “โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินในชั้นเรียน.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 7(1): 204-216.
- รัตตินันท์ ภูริระวิชชกุล และมาเรียม นิลพันธุ์. (2558) “การพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความผิดปกติของการสื่อความหมาย.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 7(1): 84-93.
- วิวรรณ จันท์เทพย์ และฐาปณีย์ ธรรมเมธา. (2554). “การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนการสอนแบบบูรณาการแบบสหวิทยาการสำหรับครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษา.” วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย 3(1,2): 135-149.

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา

เฉพาะการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิควิธีการฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจขยายขอบเขตการศึกษาการพัฒนา รูปแบบและเครื่องมือการประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิควิธีอื่นๆที่แตกต่างออกไป เช่น การศึกษาคุณานอกสถานที่ การศึกษาต่อ เป็นต้น



-
- Birdi, K., C. Allan, and P. Warr. (1997). "Correlates of perceived outcomes of four types of employee development activity." **Journal of Applied Psychology** 82: 845-857.
- Clark, C. S., G. H. Dobbins, and R. T. Ladd. (1993). "Exploratory field study of training motivation: Influence of involvement, credibility, and transfer climate. **Group & Organization Management** 18: 292-307.
- Colquitt, J. A., J. A. LePine, and R. A. Noe. (2000). "Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research." **Journal of Applied Psychology** 85: 678-707.
- Goldstein, I. L. and J. K. Ford. (2002). **Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation** 4th ed. Belmont. CA: Wadsworth.
- Nikandrou, I., V. Brinia and E. Bereri. (2009). "Perspective on Practice Trainees Perception of Training Transfer: An Empirical Analysis". **Journal of European Industrial Training** 33(3): 255-270.
- Noe, R. A. (2005). **Employee Training and Development**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Wexley, K. N. and G. P. Latham. (2002). **Developing and training human resource in organizations**. 3rd ed. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.