

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในบทนี้เป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการ โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 2 ขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

การดำเนินการขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการ

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์สรุปเป็นร่างกรอบแนวคิดสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างเลือกโดยเจาะจง โดยมีเกณฑ์ คือ ต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานทางการศึกษา หรือสถานศึกษาและไม่ต่ำกว่า 5 ปี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยสร้างมาจากกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพ้นจากงาน โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์เป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก นำแบบสัมภาษณ์ ไปให้ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนภาษา ที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือในเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

นำข้อมูลที่บันทึกมาทำการวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา บรรยาย สาระของแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 2 ขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

การดำเนินการขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการ

ศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์และสรุปได้แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก และนำมาสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 1 เพื่อนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เลือกโดยเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์ คือ ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาและไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามฉบับที่ 1 แนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 1 โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์ และสรุปได้แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก และนำมาสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

4.2 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปให้ประธานคณะกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน

4.3 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 1 มาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 1 ที่สมบูรณ์

4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา IOC (Index of concurrence) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับข้อคำถามนั้น มีเกณฑ์ตัดสินใจว่าคำถามที่คงไว้นั้นควรมีดัชนีค่าความสอดคล้อง ไม่ต่ำกว่า 0.50 โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 124) ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลปรากฏว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่าง 0.80-1.00 แสดงว่าใช้ได้ทุกรายการ ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 36 รายการ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาของแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การจัดกระทำข้อมูล

6.1.1 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ที่ได้รับคืนมาจำนวน 5 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนตามเนื้อหา

6.1.2 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

การดำเนินการขั้นการศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยนำผลจากการตรวจสอบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

1.2 นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 64 คน แสดงความคิดเห็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 77 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต 2 จำนวน 64 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 61) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหาร โดยใช้สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Checklist) ถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงานมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กที่สร้างเครื่องมือขึ้น ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 23 - 24) ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพ้นจากงาน

มาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 23 - 24) โดยกำหนดค่านำหนักของคะแนนตามความหมาย ดังต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยโดยกำหนดช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 23 - 24)

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด หรือร้อยละ 81 - 100

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก หรือร้อยละ 61 - 80

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 41 - 60

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย หรือร้อยละ 21 - 40

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือร้อยละ 1 - 20

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 จัดทำแบบสอบถามความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนและพิจารณาแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.2 จัดทำแบบสอบถาม ฉบับที่ 2 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ให้ถูกต้องสมบูรณ์

4.3 ทำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลความเป็นไปได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตอบแบบสอบถามความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง และการส่งไปรษณีย์ เดือนเมษายน พ.ศ. 2554

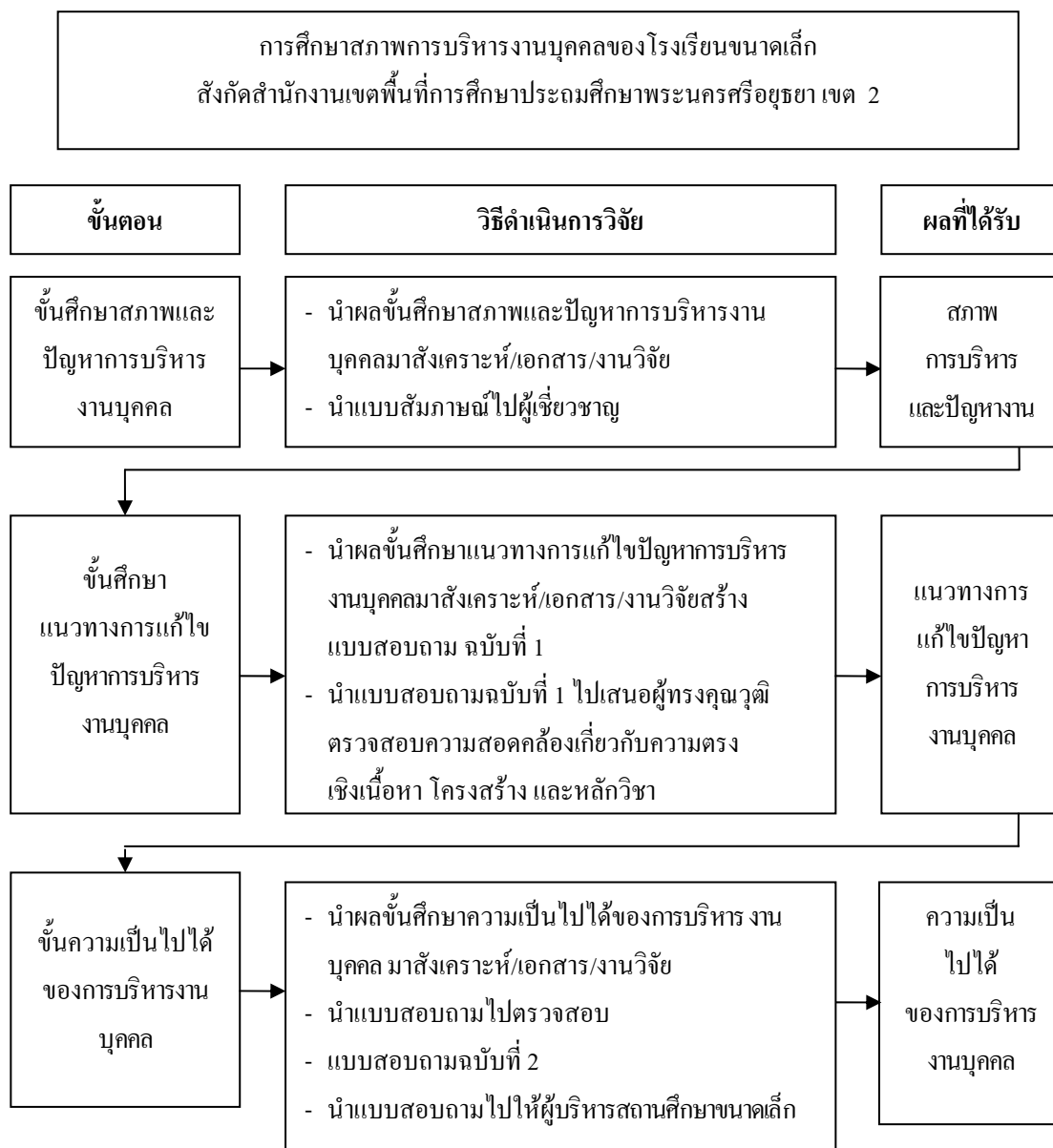
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าสถิติ การหาค่าร้อยละการทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้ค่าสถิติ t ทำการทดสอบ ค่าเฉลี่ย ($\mu \geq 3.50$)

สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

จากการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน สามารถสรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัยการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2