

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

ขั้นที่ 2 ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง

ในการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง จำนวน 154 แห่ง โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง จำนวน 112 แห่ง ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เคริชชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2548, หน้า 205) ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากอ่างทอง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอท่าเสา ดำเนินการบริหารงานบุคคล เป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	จำนวน 9 ข้อ
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	จำนวน 9 ข้อ
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	จำนวน 8 ข้อ
4. ด้านวินัยและการรักษาวินัย	จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการออกจากราชการ	จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102 - 103) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 สร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดที่ได้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอท่าเสา

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา โครงสร้าง และหลักภาษา แล้วนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 นำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ IOC (Index of item objective congruence) โดยได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132 - 133) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา เท่ากับ 0.99

3.8 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งนำแบบสอบถามแจกผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองพร้อมนัดหมายการเก็บแบบสอบถามงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม - 30 เมษายน พ.ศ.2557

4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สถานศึกษาด้วยตนเอง และส่งทางผู้รับเอกสารของสถานศึกษา ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง แบบสอบถามที่แจกให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 112 ฉบับ ได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความถูกต้อง ดำเนินการลงรหัส (Coding) เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดย นำแบบสอบถามการวิจัยมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับสภาพการปฏิบัติ/ปัญหาการปฏิบัติน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ขั้นที่ 2 ศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ในการศึกษาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดคุณสมบัติ คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีประสบการณ์การบริหารงานไม่ต่ำกว่า 15 ปี และปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 84)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ปัญหาการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) ด้านวินัยและการรักษาวินัย และ 5) ด้านการออกจากราชการ

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3.1 นำผลจากการศึกษาปัญหาที่ได้ใน ขั้นที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งฉบับ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 นำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 นำหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการจัดส่งแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบล่วงหน้าก่อนไปทำการสัมภาษณ์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาพอเพียงต้นแบบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 5 คน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่วันที่ 8 - 30 กันยายน พ.ศ. 2557

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)