

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน 107 แห่ง ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งแต่ 1 ปีการศึกษาขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 137 คน และผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 1,394 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,531 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนทุกคน จำนวน 137 คน ส่วนครูผู้สอนจำนวน 297 คน ได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ในการแบ่งและกระจายสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างไปตามโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก (ตารางที่ 3.1) ในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาด โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ผู้ช่วย ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
เล็ก	41	-	265	41	114
กลาง	41	5	489	46	114
ใหญ่	25	25	700	50	69
รวม	107	30	1,394	137	297

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยวัดจากระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 8 ข้อ

ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 8 ข้อ

ด้านการพัฒนาบุคคล จำนวน 8 ข้อ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย จำนวน 6 ข้อ

ด้านการออกจากราชการ จำนวน 4 ข้อ

รวมทั้งหมด 34 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้ค่าระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีระดับความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นเพื่อสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน โดยให้มีประเด็นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อความ สำนวนของคำถาม พร้อมเสนอแนะ และนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) พร้อมนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน พร้อมนำข้อมูลมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีประสิทธิผล
6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองดังนี้

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปให้กับผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปให้ด้วยตนเอง พร้อมรับคืนกลับมาในวันนั้น

3. แบบสอบถามที่รับคืนมา ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ดังนี้

1. วิเคราะห์ภูมิหลังของผู้บริหาร และครู ด้วยการถี่ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (Best, 1985 : 182 อ้างถึงใน นภาพร วรโยธา, 2545 : 76)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนระหว่างผู้บริหาร/กับครูผู้สอน โดยการทดสอบค่าที (t-test) และเปรียบเทียบระหว่างขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หรือ F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff')