บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 2,165 คน จาก 45 โรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน

1.1.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน

1.1.3 ครู จำนวน 1,985 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู โดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) (สิทธิ์ ธีรสรณ์,2552, หน้า 114) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน โดยกำหนดอัตราส่วน 2:1:4 สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนดอัตราส่วน 2:1:6 ซึ่งจำแนกเป็น

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน

1.2.2 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน

1.2.2 ครู จำนวน 196 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) บุญชมศรี สะอาด, 2554 หน้า 44)

1. ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 2 คนรวม 90 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล

2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน รวม 45 คน

3. ครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสุ่มโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง จำนวน 37 โรงเรียนๆ ละ 4 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอนจำนวน 148 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียนๆ 6 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอนจำนวน 48 คน รวมครูทั้งสิ้น จำนวน 196 คน

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 23

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ครู	รวม
1. ท่าแร่ศึกษา	เล็ก	2	1	24	27	2	1	4	7
2. เฉลิมพระเกียรติฯ	เล็ก	2	1	21	24	2	1	4	7
3. ด่านม่วงคำพิทยาคม	เล็ก	2	1	20	23	2	1	4	7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	ครู	รวม
4. โพนพิทยาคม	เล็ก	2	1	24	27	2	1	4	7
5. ท่านผู้หญิงจันทิมา	เล็ก	2	1	18	21	2	1	4	7
6. ลำปลาหางวิทยา	เล็ก	2	1	10	13	2	1	4	7
7. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	เล็ก	2	1	21	24	2	1	4	7
8. เทพสวัสดิ์วิทยา	เล็ก	2	1	10	13	2	1	4	7
9. ภูริทัตต์วิทยา	เล็ก	2	1	13	16	2	1	4	7
10. ช้างมิ่งพิทยานุกูล	เล็ก	2	1	11	14	2	1	4	7
11. บะฮีวิทยาคม	เล็ก	2	1	13	16	2	1	4	7
12. บงเหนือวิทยาคม	เล็ก	2	1	17	20	2	1	4	7
13. วาริชวิทยา	เล็ก	2	1	16	19	2	1	4	7
14. นิคมน้ำอูนเจริญวิทยา	เล็ก	2	1	23	26	2	1	4	7
15. ศึกษาประชาสามัคคี	เล็ก	2	1	16	19	2	1	4	7
16. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	เล็ก	2	1	12	15	2	1	4	7
17. ท่าสงครามวิทยา	เล็ก	2	1	11	14	2	1	4	7
18. ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	1	31	34	2	1	4	7
19. กุสุมาลย์วิทยาคม	กลาง	4	1	58	63	2	1	4	7
20. โพธิแสนวิทยา	กลาง	2	1	29	32	2	1	4	7
21. เต่างอยพัฒนศึกษา	กลาง	3	1	44	48	2	1	4	7
22. ร่มเกล้า	กลาง	4	1	60	65	2	1	4	7
23. คำเพิ่มพิทยา	กลาง	3	1	28	32	2	1	4	7
24. กุดบากพัฒนาศึกษา	กลาง	4	1	52	57	2	1	4	7
25. พรรณาวุฒาจารย์	กลาง	4	1	61	66	2	1	4	7
26. มัธยมวาริชภูมิ	กลาง	5	1	58	64	2	1	4	7
27. ธรรมบวรวิทยา	กลาง	3	1	41	45	2	1	4	7
28. แวงพิทยาคม	กลาง	3	1	37	41	2	1	4	7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	ครู	รวม
29. หนองหลวงศึกษา	กลาง	3	1	38	42	2	1	4	7
30. โคกสีวิทยาสรรค์	กลาง	2	1	29	32	2	1	4	7
31. ส่องดาววิทยาคม	กลาง	3	1	33	34	2	1	4	7
32. กุดเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	1	29	32	2	1	4	7
33. หนองแวงวิทยา	กลาง	2	1	22	25	2	1	4	7
34. คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	กลาง	4	1	48	53	2	1	4	7
35. บ้านม่วงพิทยาคม	กลาง	4	1	62	67	2	1	4	7
36. โพนงามศึกษา	กลาง	3	1	42	46	2	1	4	7
37. เจริญศิลป์ศึกษา	กลาง	3	1	31	34	2	1	4	7
38. พังโคนวิทยาคม	ใหญ่	5	1	90	96	2	1	6	9
39. เตรียมอุดมศึกษา	ใหญ่	4	1	66	71	2	1	6	9
40. อากาศอำนวยศึกษา	ใหญ่	5	1	82	88	2	1	6	9
41. สกลนครพัฒนศึกษา	ใหญ่	5	1	93	99	2	1	6	9
42. สว่างแดนดิน	ใหญ่พิเศษ	5	1	105	111	2	1	6	9
43. มัธยมวานรนิวาส	ใหญ่พิเศษ	5	1	109	115	2	1	6	9
44. ธาตุนารายณ์วิทยา	ใหญ่พิเศษ	5	1	141	147	2	1	6	9
45. สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่พิเศษ	5	1	186	192	2	1	6	9
รวม		135	45	1,985	2,165	90	45	196	331

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23, 2559 : ออนไลน์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างตามวัตถุประสงค์และแนวคิดที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ตามขอบข่ายภารกิจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ (Likert Scale) แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด/ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับมาก /สภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง /สภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อย สภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended) ที่ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของการบริหารงานบุคคล

3. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยมากที่สุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอคณะกรรมการการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

1.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างรูปแบบและข้อคำถาม เพื่อขอคำเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

1.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญกรณ์ กรรมการบริหารหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.3 ดร.อนุรักษ์ อุปพงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.3.4 นายสถาพร โชว์สูงเนิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสว่างแดนดิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.3.5 นางวยุภา ศิรินทร์วงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 96)

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน –1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 มีความความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้

ปัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.4 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปทดลองใช้และหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.4.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 จำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษฎ์ โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล โรงเรียนมุกดาหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย โรงเรียนดอนเสียวแดงพิทยาคม โรงเรียนนาแกพิทยาคม โรงเรียนนาแกสามัคคี โรงเรียนนาทมวิทยา โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ โรงเรียนนครพนมวิทยาคม โรงเรียนปลาปากวิทยาจำนวน 52 ฉบับ

1.4.2 นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

1.4.3 นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์มาทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach กำหนดเกณฑ์แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.76 ขึ้นไปเป็นแบบสอบถามที่เชื่อมั่นได้

1.5 ผลการทดลองใช้แบบสอบถามผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามปรากฏค่าต่างๆ ดังนี้

1.5.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมมีค่าอำนาจจำแนก 0.343–0.952 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.984

1.5.1.1 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีค่าอำนาจจำแนก 0.386–0.815 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.699

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.5.1.2 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าอำนาจจำแนก 0.348–0.725 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.811

1.5.1.3 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าอำนาจจำแนก 0.343–0.763 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.952

1.5.1.4 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าอำนาจจำแนก 0.486–0.854 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.937

1.5.1.5 สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ มีค่าอำนาจจำแนก 0.505–0.742 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.855

1.5.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมมีค่าอำนาจจำแนก 0.308–0.949 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.994

1.5.2.1 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีค่าอำนาจจำแนก 0.308–0.820 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.665

1.5.2.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 0.592–0.868 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.874

1.5.2.3 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีค่าอำนาจจำแนก 0.538–0.915 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.949

1.5.2.4 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านวินัยและการรักษาวินัย มีค่าอำนาจจำแนก 0.726–0.874 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.919

ปัตตานี ศูนย์วิทยทรัพยากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

1.5.2.5 ปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการออกจากราชการ มีค่าอำนาจจำแนก 0.743-0.828 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.830

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบรูณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงก่อนนำไปจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในการทำหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์ ในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลานัดหมายการส่งแบบสอบถามคืน

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยออกติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมด โดยใช้วิธีการทางสถิติ และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยค่าร้อยละ

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล สภาพและปัญหาการบริหารบุคคล โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักและคะแนนออกเป็น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5 ระดับตามวิธี Likert ซึ่งกำหนดคะแนน ดังนี้

ถ้าตอบว่าสภาพและปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุดกำหนดให้ 5 คะแนน

ถ้าตอบว่าสภาพและปัญหา อยู่ในระดับมากกำหนดให้ 4 คะแนน

ถ้าตอบว่าสภาพและปัญหา อยู่ในระดับปานกลางกำหนดให้ 3 คะแนน

ถ้าตอบว่าสภาพและปัญหา อยู่ในระดับน้อยกำหนดให้ 2 คะแนน

ถ้าตอบว่าสภาพและปัญหา อยู่ในระดับน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

3.3 คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของข้อคำถามแต่ละรายการ แล้วนำไปแปรค่าโดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 102)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ดำเนินการทดสอบสมมติฐาน สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้สถิติค่า F–test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

5. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะแยกตามกรอบแนวคิดแต่ละด้านแล้วสรุปแนวทางพัฒนาการดำเนินงานตามกรอบในแต่ละด้านเป็นเชิงพรรณนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 หาค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ และใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence)

2.2 หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธี Item–Total Correlation โดยวิธีใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำคำตอบมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและใช้สถิติแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำผลมานำเสนอเชิงบรรยายเพื่อนำเสนอต่อไป

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ระดับสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 วิเคราะห์ระดับสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลและครู ประสบการณ์การทำงานและโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) (F–test) หากพบความแตกต่าง จะใช้ค่าสถิติของ scheffe' method เพื่อ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23

ในการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ใช้หลักเกณฑ์ในการสร้างแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้งที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยนักวิชาการ จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 2 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 2 คน โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้ในภาคผนวก ก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อนำไปสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยนำข้อมูลเชิงปริมาณจากการเก็บข้อมูล สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยพิจารณาจาก ด้านของสภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม และด้านของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มากำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนา โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 2 ข้อสัมภาษณ์ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในการทำหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์ ในการเข้าสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน โดยรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้ในภาคผนวก ก

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. วิเคราะห์แนวทางพัฒนาข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

นำผลของข้อมูลจากที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และสรุปผลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยนำด้านของสภาพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม และด้านของปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จากนั้นจึงนำผลการวิจัยเสนอต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร