

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

**ตอนที่ 1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย**

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,143 คน ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 2,285 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเจาะจงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 11 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 14 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 112 คน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเจาะจงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 120 คน

2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเจาะจงหัวหน้างานบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 119 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 3-5

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม
1. สกลราชวิทยานุกูล	5	1	196	202	1	1	12	14
2. สกลนครพัฒนศึกษา	4	1	88	93	1	1	12	14
3. ธาตุนาวิทยานุกูล	5	1	147	153	1	1	12	14
4. พังโคนวิทยาคม	3	1	93	97	1	1	12	14
5. เตรียมอุดมศึกษา	2	1	88	91	1	1	12	14
6. สว่างแดนดิน	2	1	125	128	1	1	12	14
7. มัชฌิมวชิราวุฒวิทยาลัย	3	1	129	133	1	1	12	14
8. อากาศอำนวยศึกษา	4	1	95	100	1	1	12	14
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>961</b>	<b>997</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>96</b>	<b>112</b>

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 20 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม
9. ดงมะไฟวิทยา	1	1	31	33	1	1	4	6
10. กุสุมาลย์วิทยาคม	3	1	34	68	1	1	4	6

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม
11. โปธิแสนวิทยา	2	1	36	39	1	1	4	6
12. เต่างอยพัฒนศึกษา	3	1	47	51	1	1	4	6
13. ร่มเกล้า	4	1	70	75	1	1	4	6
14. คำเพิ่มพิทยา	2	1	28	31	1	1	4	6
15. กุดบากพัฒนาศึกษา	4	1	61	66	1	1	4	6
16. พรรณนาวุฒาจารย์	4	1	58	63	1	1	4	6
17. มัชฌมวาริชภูมิ	2	1	58	61	1	1	4	6
18. ธรรมบวรวิทยา	1	1	32	34	1	1	4	6
19. แวงพิทยาคม	2	1	31	34	1	1	4	6
20. หนองหลวงศึกษา	2	1	41	44	1	1	4	6
21. โคกสีวิทยาสรรค์	2	1	29	32	1	1	4	6
22. ส่องดาวพิทยาคม	2	1	38	41	1	1	4	6
23. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	1	31	34	1	1	4	6
24. หนองแวงวิทยา	1	1	19	21	1	1	4	6
25. คำตากกล้า	3	1	56	60	1	1	4	6
26. บ้านม่วงพิทยาคม	4	1	73	78	1	1	4	6
27. โพนงามศึกษา	2	1	44	47	1	1	4	6
28. เจริญศิลป์ศึกษา	2	1	34	37	1	1	4	6
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>851</b>	<b>949</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>120</b>

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล	ครูผู้สอน	รวม
29. ท่าแร่ศึกษา	2	1	29	32	1	1	5	7
30. เฉลิมพระเกียรติฯ	2	1	18	21	1	1	5	7
31. ต่านม่วงคำพิทยาคม	1	1	23	25	1	1	5	7
32. โพนพิทยาคม	1	1	22	24	1	1	5	7
33. ท่านผู้หญิงจันทิมา	2	1	27	30	1	1	5	7
34. ลำปลาหางวิทยา	1	1	9	11	1	1	5	7
35. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	1	1	19	21	1	1	5	7
36. เทพสวัสดิ์วิทยา	1	1	11	13	1	1	5	7
37. ภูริทัตต์วิทยา	1	1	11	13	1	1	5	7
38. ช้างมิ่งพิทยานุกูล	1	1	12	14	1	1	5	7
39. บะสีวิทยาคม	1	1	16	18	1	1	5	7
40. บงเหนือวิทยาคม	2	1	15	18	1	1	5	7
41. วาริชวิทยา	1	1	15	17	1	1	5	7
42. นิคมหน้าฐานเจริญวิทยา	1	1	22	24	1	1	5	7
43. ศึกษาประชาสามัคคี	1	1	22	24	1	1	5	7
44. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	1	1	14	16	1	1	5	7
45. ท่าสงครามวิทยา	1	1	16	18	1	1	5	7
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>301</b>	<b>339</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>85</b>	<b>119</b>

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.2 หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
  - 1.3 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่
  - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.3 โรงเรียนขนาดเล็ก
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.2 10-20 ปี
  - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. เน้นบทบาทของบุคคล
2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีม
4. มุ่งผลสำเร็จของงาน
5. กฎ ระเบียบและข้อบังคับ
6. การติดต่อสื่อสาร
7. ภาวะผู้นำ

## 8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. ด้านวินัยและการรักษาวินัย
4. ด้านการออกจากราชการ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลทางการบริหารงานบุคคล

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมาการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย



4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) ด้านเนื้อหา (Content  
Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ  
ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์  
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

4.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการ  
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร อําเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการ  
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร อําเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.3 ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญสำนักงาน  
ศึกษาธิการ ภาค 10 อําเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

4.5.4 ดร.ฐปณีย์ นารี รองผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา  
อําเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.5.5 นายธนากร อุทัยตา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุนารายณ์  
วิทยาลํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

4.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ  
แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.7 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลอง  
ใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน ในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 50 คน ดังนี้

4.7.1 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน  
จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 15 คน  
รวม 17 คน

4.7.2 โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยมุกดาหาร ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 15 คน รวม 17 คน

4.7.3 โรงเรียนห้วยใหญ่วิทยา ทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 14 คน รวม 16 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

4.9 แบบสอบถามมีคุณภาพดังนี้

4.9.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.295 – 0.797 และ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962

4.9.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.399 – 0.840 และ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.949

4.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 351 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 351 ฉบับ

## 6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

6.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

0.81 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับสูง

0.61 – 0.80 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.41 – 0.60 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

0.21 – 0.40 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ต่ำกว่า 0.21 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อยู่ในระดับต่ำ

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

### 7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน

7.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

### 7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในด้านที่สามารถพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จะนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้านนั้น ๆ  
มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัย  
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยผู้เชี่ยวชาญ  
มีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหาร  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ สำนักงาน  
ศึกษาธิการภาค 10 อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
4. นายศิริศักดิ์ หาดทวยกาญจน์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
5. นายทองปาน ศรีอักษะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
6. นายไพบุลย์ พจนา ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
7. นายทองคำ วรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนคำเพิ่มพิทยา สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
8. นายเมืองไทย ผลาจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยาสังคม สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
9. ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

10. นายธนกร อุทัยดา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี