

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยทำการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาใน จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ครูผู้สอน จำนวน 495 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 535 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 8 แห่ง จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ครูผู้สอน จำนวน 413 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) และใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) รวมจำนวนทั้งสิ้น 453 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

(บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 43) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษา

ที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
1	วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด	5	120	5	92
2	วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	5	110	5	86
3	วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด	5	75	5	63
4	วิทยาลัยเทคนิคสุวรรณภูมิ	5	50	5	44
5	วิทยาลัยการอาชีพโพธิ์ทอง	5	35	5	32
6	วิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย	5	35	5	32
7	วิทยาลัยการอาชีพพนมไพร	5	35	5	32
8	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	5	35	5	32
รวม		40	495	40	413
รวมทั้งสิ้น		535		453	

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2556 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานภาพ เพศ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่ง

ออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scales) ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

3. วิธีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

3. ลงมือสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) วิเคราะห์หาค่าความตรง (Validity) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรIOC เป็นการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ (กรมวิชาการ. 2545 : 65) คือ

+1 = สอดคล้อง หรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง

0 = ไม่แน่ใจ ว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้อง หรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งผลการประเมินได้ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ เพื่อความสมบูรณ์และเหมาะสมยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจัดพิมพ์

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

8. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกตามวิธีของเพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32 – 0.71 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

9. สร้างเครื่องมือฉบับจริง และกำหนดรหัสเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสานความร่วมมือจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้ครบถ้วนทันเวลา ซึ่งดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเดินทางไปแจกแบบสอบถามและแจ้งกำหนดวันเวลา เก็บรวบรวมให้ทราบเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในกรณีที่แบบสอบถามที่ส่งไปสูญหาย ผู้วิจัยได้มอบแบบสอบถามให้เพิ่มเติม เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.5 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามปรากฏว่าได้รับแบบคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 453 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 นำแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับปัญหาการบริหาร	ให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

5.3 นำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.3.1 วิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคล
4.51 - 5.00	มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลมาก
2.51 - 3.50	มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลปานกลาง

1.51 - 2.50 มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อย

1.00 - 1.50 มีระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุด

5.3.2 เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตาม สถานภาพ และรายด้าน โดยใช้ค่า t-test (Independent Samples)

5.3.3 นำแบบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด ร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำข้อมูลมาจัดกลุ่มความสำคัญของ คำตอบแต่ละรายด้าน โดยการพรรณนาวิเคราะห์

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าทางสถิติ ดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 63-66)

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

IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 130)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อที่พิจารณาใน r – distribution
	$\sum X$	แทน	คะแนนรวมของการตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแต่ละคน
	$\sum Y$	แทน	คะแนนรวมในแต่ละข้อกระทงของผู้ตอบแบบสอบถาม
	Σ	แทน	ผลรวม

6.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 117)

$$\alpha = \frac{K}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	$\sum S^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.

2553 : 122)

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
F แทน ความถี่
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทนค่า ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทนค่า จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 126)

$$S.D = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

Σ แทน ผลรวม

6.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มทั้งความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู และเพศชายกับเพศหญิง ใช้ค่า t-test (Independent samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 137) มีสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความ มีนัยสำคัญ

\bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัด ร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารสถานศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึก แนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัด ร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นวิทยาลัยที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น และวิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542 : 102) โดยมีการเกณฑ์การคัดเลือกจากเกณฑ์ ดังนี้

1.1.1 สถานศึกษามีผลประเมินคุณภาพภายนอก ในระดับดีมากของสถานศึกษา

1.1.2 เป็นสถานศึกษาดีเด่นด้านการบริหารงานบุคคล

1.1.3 ผู้บริหารได้รับรางวัลการบริหารงานบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการ

ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured Interview)

1.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด

2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) จำนวน 1 ฉบับ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ ขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสัมภาษณ์และเนื้อหา ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมและความเหมาะสมของข้อความ

5) นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ จัดพิมพ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับต่อไป

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 ท่านที่ได้กำหนดไว้ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเพื่อทำการสัมภาษณ์ สอบถาม และสำรวจร่องรอยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 ท่าน ระหว่าง วันที่ 10 – 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 โดยกลุ่มเป้าหมายได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

4) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

1.2.4 ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป ซึ่งดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง โดยผู้วิจัยตรวจสอบการให้สัมภาษณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อว่าผู้ตอบได้ตอบครบเรียบร้อยทุกข้อและตอบครบทุกคน

2) ตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การได้ข้อมูลจากหลาย ๆ ฝ่ายหลาย ๆ วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน แต่ในที่นี้ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูล 2 รูปแบบ คือ

2.1) ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งข้อมูลในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับแหล่งเวลา หมายถึง ข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่และแหล่งบุคคล หมายถึง บุคคลผู้ให้ข้อมูลเดียวกันยังเหมือนเดิมหรือไม่

2.2) ตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยใช้การสัมภาษณ์ การสอบถามและการสำรวจเอกสารที่เป็นร่องรอยการปฏิบัติงานควบคู่กันไป แล้วทำการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สอดคล้องกับผลการสำรวจหรือไม่ และมีเอกสารที่เป็นร่องรอยว่ามีการปฏิบัติจริงหรือไม่

2. การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารงานบุคคลของอาชีวศึกษา จำนวน 5 ท่าน

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารที่ประสบการณ์การบริหารงานด้านบุคคลอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.2 เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในการจัดการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.3 เป็นผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Selection) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542 : 102) จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) นายศักดิ์ดา คงเพชร อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) นายสมใจ เขาว์พานิช ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
- 3) นายประสาธ รั้งสิกรณพุม อดีตรองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค

ร้อยเอ็ด

4) นายชาญชัย ภัทรพุกษา รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา
จังหวัดมหาสารคาม

5) นายสุภชัย แน่นอุคร รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเกษตรวิสัย
จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 วิธีดำเนินการ

ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการบริหารงาน
บุคคลของสถานศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured
Interview) จำนวน 1 ฉบับ

2.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์
แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ซึ่งแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด
แนวทางในการจัดสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด

2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured
Interview) จำนวน 1 ฉบับ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสัมภาษณ์และเนื้อหา ทำการ
ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมและความเหมาะสมของข้อความ

5) นำผลที่ได้มาแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ จัดพิมพ์และดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับต่อไป

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 ท่านที่ได้กำหนดไว้ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเพื่อทำการสัมภาษณ์ สอบถาม และสำรวจร่องรอยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 ท่าน ระหว่าง วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึง 20 มกราคม พ.ศ. 2557 โดยกลุ่มเป้าหมายได้ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

4) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการ ในขั้นตอนต่อไป

2.2.4 ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป ซึ่งดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง โดยผู้วิจัยตรวจสอบการให้สัมภาษณ์ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อว่าผู้ตอบได้ตอบครบเรียบร้อยทุกข้อและตอบครบทุกคน

2) ตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การได้ข้อมูลจากหลาย ๆ ฝ่ายหลาย ๆ วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน แต่ในที่นี้ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูล 2 รูปแบบ คือ

2.1) ตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งข้อมูลในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวกับแหล่งเวลา หมายถึง ข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่และแหล่งบุคคล หมายถึง บุคคลผู้ให้ข้อมูลเดียวกันยังเหมือนเดิมหรือไม่

2.2) ตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กัน เพื่อเก็บ

รวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยใช้การสัมภาษณ์ การสอบถามและการสำรวจเอกสารที่เป็น
ร่องรอยการปฏิบัติงานควบคู่กันไป แล้วทำการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
สอดคล้องกับผลการสำรวจหรือไม่ และมีเอกสารที่เป็นร่องรอยว่ามีการปฏิบัติจริงหรือไม่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY