บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ครูจำนวน 1,147 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. 2564 : 35 – 40)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,147 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มด้วยวิธีการจับสลาก จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
แกลง	793	201
วังจันทร์	182	46
เขาชะเมา	172	44
รวม	1,147	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 60)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านเมตตา จำนวน 10 ข้อ
1.2 ด้านกรุณา จำนวน 10 ข้อ
1.3 ด้านมุทิตา จำนวน 10 ข้อ
1.4 ด้านอุเบกขา จำนวน 10 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

สถาบันการอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของไลเคิร์ท (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2560 : 60) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับมาก

3 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 40 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ นำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายข้อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยให้ 1 คะแนนถ้าลงความความเห็นว่าตรง ให้ 0 คะแนนถ้าลงความความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ –1 คะแนนถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item–Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปแล้วนำไปใช้สร้างแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อความที่ใช้วัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 ข้อ

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปได้ข้อความที่ใช้วัดการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.77

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยจัดเรียงข้อคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรมแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

4.50 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t – test) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)

2. ค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$)

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Congruence : IOC) ใช้ในการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อ

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกข้อความรายข้อ

3. สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งฉบับ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างเพศชาย/เพศหญิง เป็นรายข้อใช้สถิติ t – test (independent)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างอายุ 20 – 35 ปี/อายุ 36 – 50 ปี/ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี/ประสบการณ์ 11 – 20 ปี/ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปใช้สถิติ F – test (Oneway ANOVA) และทดสอบรายคู่หลังการวิเคราะห์ F – test ใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี