

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีขั้นตอนการดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ จำนวน ๒๓๑ คน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan^๑ จำนวน ๑๕๕ คนดังแสดงตามตารางที่ ๓.๑

^๑สงศรี ชมพวงค์, ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย, (นครศรีธรรมราช : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔๒.

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	คณะศึกษาศาสตร์	ผู้บริหารและอาจารย์	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
๑	ภาคสร้างครูวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	๔๓	๒๕
๒	ภาคสร้างครูภาษาต่างประเทศ	๓๔	๒๐
๓	ภาคสร้างครูวิทยาศาสตร์สังคม	๔๐	๒๔
๔	ภาคสร้างครูภาษาลาวและวรรณคดี	๔๓	๒๘
๕	ภาคสร้างครูพลศึกษา	๓๘	๒๒
๖	ภาคสร้างครูจิตวิทยาศึกษา	๓๖	๒๑
๗	ภาคบริหารการศึกษา	๓๓	๑๕
รวม		๒๗๑	๑๕๕

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคลและแนะแนวทางการพัฒนามนุษย์ของผู้บริหารและอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบ่งเป็น ๕ ด้าน คือการวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนามนุษย์ การบำรุงรักษามนุษย์และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๓.๓.๓ การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

๑) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบสำนวนภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษาและคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสำหรับแบบสอบถาม

๒) นำแบบสอบถามที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน และนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนทดลองใช้เครื่องมือ ซึ่งได้ค่า (IOC) ที่ ๐.๘-๑.๐ และค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๘๕

๓) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบก่อนนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

๔) นำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๔ การเก็บรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากเลขานุการเอกราชทุตศึกษา ประจำราชอาณาจักรไทยเพื่อขอความร่วมมือไปยังคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวดงโลก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๓. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

๑.๘.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปในการหาค่าต่างๆ ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

๒. ข้อมูลการบริหารงานบุคคลใช้การวิเคราะห์โดยสถิติ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัมีการบริหารงาน บุคคลแตกต่างกัน การเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และถ้าพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Seheffe' post hoc comparison)

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปของวินโดว

๕. เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ค่าเฉลี่ย (Rating Scale)ดังนี้^{๔๒}

^{๔๒} ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘

- ๕ หมายถึงการปฏิบัติงานบุคคลในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึงการปฏิบัติงานบุคคลในระดับมาก
- ๓ หมายถึงการปฏิบัติงานบุคคลในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึงการปฏิบัติงานบุคคลในระดับน้อย
- ๑ หมายถึงการปฏิบัติงานบุคคลในระดับน้อยที่สุด

๖. การแปลผลข้อมูล ข้อมูลที่วิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale)โดยแปลผลจากค่าเฉลี่ย โดยกำหนดช่วงคะแนน (Class Interval) ดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐- ๕.๐๐ หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๕หมายถึง มีการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๕หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๕หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๕หมายถึง การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด