

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสายผู้สอน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน ครูสายผู้สอน จำนวน 61 คน รวม 67 คน ในปีการศึกษา 2555
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน รวมทั้งประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล จำนวน 1 คน ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มงานศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2555

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มี 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ
ตอนที่ 2 การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองฮอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 เป็นแบบปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนตามทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานศึกษานิเทศก์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบของเนื้อหาการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอนหรือทรัพยากรมนุษย์ ในสถานศึกษา
2. กำหนดลักษณะของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. ร่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยและความถูกต้องอีกครั้ง
6. นำแบบสอบถามไปหาค่า IOC โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.60 ถือว่าใช้ได้ ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่าข้อคำถามทุกข้อใช้ได้ตามเกณฑ์ โดยไม่มีข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้
7. แก้ไขแบบสอบถามบางส่วนตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ
8. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยและความถูกต้อง
9. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
10. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา
11. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

12. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์และนำไปสัมภาษณ์ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล ประธาน อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานศึกษานิเทศก์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากประธานกรรมการการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. เก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้แบบสอบถามแล้วสรุปผลการศึกษา นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ปัญหาและข้อเสนอแนะตามที่สนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสอด รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)เขตพื้นที่การศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานศึกษานิเทศก์การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 โดยดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 1 ถึงวันที่ 15 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556
3. ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์และสรุปผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา
4. ผู้ศึกษาดำเนินการประมวลผลการสัมภาษณ์แล้วนำไปวิเคราะห์และสรุปผลตามวัตถุประสงค์การศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสอด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 5 โดยนำเสนอในรูปแบบต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ปีการศึกษา 2555 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรสายผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เครือข่ายพัฒนาการศึกษาเมืองสออด เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ประกอบการบรรยาย

ส่วนข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้การแจกแจงความถี่ตามประเด็นที่ตอบนำเสนอแบบความเรียงพรรณนาวิเคราะห์

เกณฑ์การแปลความหมาย

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติเป็นจริงระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติเป็นจริงระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติเป็นจริงระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติเป็นจริงระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติเป็นจริงระดับน้อยที่สุด