

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาดำเนินการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. แบบของการศึกษา
2. ประชากรและหน่วยในการวิเคราะห์
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

แบบของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 38 คน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด จึงไม่มีแผนการสุ่มตัวอย่าง ดังนำเสนอในตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการครู	20
2. ครูอัตราจ้าง	18
รวม	38

ที่มา : แบบรายงานการศึกษา(ภาคสถิติ) และรายงานครู 2553 : 7

หน่วยในการวิเคราะห์

หน่วยในการวิเคราะห์ในการศึกษานี้ คือ ระดับบุคคล(Individual Unit) ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่ได้พัฒนารูปแบบมาเป็นของผู้ศึกษาเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 ตอนที่1 เป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่2 เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก รวม 10 ด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน (Work Itself)
4. แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
6. แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร(Company Policy and Administration)
7. แรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา (Supervision)

8. แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)

9. แรงจูงใจด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Relationship with Peers)

10. แรงจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Work Condition)

ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ตอบในข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามหลักทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ซึ่งกำหนดความหมายน้อยตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงในพิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2547:270) ให้นำน้ำหนักคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เพื่อให้การดำเนินการศึกษา สามารถวัดได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการศึกษาและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารต่างๆที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างๆ แล้วนำมาสร้างและปรับปรุงเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ตามคำแนะนำของที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสวียน เจนเขว่า 2) นายสุพัฒน์ สีขันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองซา 3) นายสุรัชย์ บุษราคัม ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ เพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าตามสอดคล้อง (Index Of Item – Objective Congruence: IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2543:272) ระหว่าง 0.66-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้ว มาวิเคราะห์ความสอดคล้องของความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยคัดเลือกรายคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ หรือมากกว่า 0.66 ขึ้นไปมาใช้ในการเก็บข้อมูล ส่วนข้อที่ไม่ถึงเกณฑ์ ได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอกิจกรรมที่ปรึกษา

ค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้ง ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์เท่ากับ 1.00 ทั้งฉบับ

5. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู โรงเรียนเปรมติณสูลานนท์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ หาคความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

6. จัดทำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสอบถามประชากรกลุ่มเป้าหมายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ดำเนินการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ขอหนังสือจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ เพื่ออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้ศึกษาดำเนินการนำแบบสอบถามไปส่งแก่ครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ จำนวน 38 ฉบับ โดยขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยใช้เวลา 1 สัปดาห์

3. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาด้วยตนเอง จำนวน 38 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลคะแนนของข้อมูล การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนหนองโนประชาสรรค์ โดยจะพิจารณาระดับค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

ระดับค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์(IOC)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient)

ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)