

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ครั้งนี้ ใช้การวิจัยแบบผสมโดยการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์เนื้อหา การสัมภาษณ์ การแจกแบบสอบถาม และการประเมิน โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ และศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ และศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

โดยการศึกษาดูเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสร้างเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 รวมจำนวน 3,131 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. 2558: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน .05 ($e = .05$) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนตามที่กำหนด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานทางวิชาการ ผลงานด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแนวคิดและทฤษฎีของการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner. 1974)

2. การสำรวจสภาพการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 1

ในการสร้างเครื่องมือการศึกษาสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 2

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 1 ฉบับ ใช้ในการสัมภาษณ์ การสังเกต โดยยึดหลักเกณฑ์ตามความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นหลัก มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหาและองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหาให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

3. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาในเอกสารแล้วนำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

4. การหาคุณภาพเครื่องมือโดยการนำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วจึงนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป โดยมีผู้เชี่ยวชาญการหาคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน

6. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพด้านเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำไปให้ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 40 คน ตอบแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่ามาวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161)

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือชิ้นที่ 1

1. ขอนหนังสือเชิญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปรวบรวมข้อมูล โดยมอบให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยนำส่งห้องธุรการของแต่ละโรงเรียน
3. ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืน โดยรื้อกลับด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือชิ้นที่ 2

1. ขอนหนังสือเชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำไปขอสัมภาษณ์
2. ประสานผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยนำหนังสือเชิญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยตนเอง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) เมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความยินยอมในการให้สัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 10 คน เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2559-10 มิถุนายน 2559

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์แบบสอบถามระดับสภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยไว้ ดังนี้

ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

- 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานเสริมสร้างแรงจูงใจ จำนวน 5 คน รวมจำนวน 15 คน
2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เพื่อวิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือการศึกษาแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จำนวน 1 ฉบับ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหาและองค์ประกอบของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

2. นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือขึ้นที่ 3

1. ขอนหนังสือเชิญผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำไปดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2. ประสานงานเพื่อแนะนำตัวนัดหมายการสนทนากลุ่ม

3. ดำเนินการสนทนากลุ่ม

4. จัดทำสรุปผลการสนทนากลุ่ม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบกับผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11

หลังจากได้ยกร่างรูปแบบ และนำมาการสร้างเป็นแบบประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ดำเนินการ ดังนี้

1. ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีผลงานทางวิชาการ ผลงานด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 56 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นที่ 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ใช้ประเมินกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 56 คน มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. สร้างแบบประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้

2. แบบประเมิน ประกอบด้วย แบบประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2. ประสานผู้ทรงคุณวุฒิโดยนำหนังสือเชิญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ไปขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยขอรับแบบประเมินกลับด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยไว้ ดังนี้

ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย

4.51-5.00 หมายถึง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)