

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 90 คน และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 1,047 คน รวมทั้งหมด 1,137 คน

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดย ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 1996 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2551 : 168-169) ได้สรุปผลงานวิจัยที่มีการศึกษาเรื่องขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้โมเดลลิสเรลว่า จากงานวิจัยของ Ding, Velicer และ Harlow ในปี 1995 พบว่างานวิจัยที่ใช้โมเดลลิสเรลส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 100-150 คน และให้ผลการวิจัยที่น่าพอใจ Boomsma เสนอไว้ในบทความเมื่อปี 1983 ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรเป็น 400 คน นอกจากนี้ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 1996; แฮร์และคณะ (Hair et al., 1998 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2551 : 169) เสนอใช้กฎแห่งความจัดเจน (Rule of Thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุใช้กันมากคือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ดังนั้นในการวิจัย

ครั้งนี้มีตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และตัวแปรแฝงทั้งหมดนี้ประกอบไปด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การศึกษาต่อ รวมตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นระบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 107-108)

มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักเป็น 5 คะแนน
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก	ให้น้ำหนักเป็น 4 คะแนน
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักเป็น 3 คะแนน
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย	ให้น้ำหนักเป็น 2 คะแนน
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักเป็น 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ จำนวน 30 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นระบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 107-108)

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักเป็น 5 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก	ให้น้ำหนักเป็น 4 คะแนน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักเป็น 3 คะแนน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ให้น้ำหนักเป็น 2 คะแนน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ให้น้ำหนักเป็น 1 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย การอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อ จำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นระบบมาตราส่วนค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่าดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 107-108)

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ให้น้ำหนักเป็น 5 คะแนน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ให้น้ำหนักเป็น 4 คะแนน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ให้น้ำหนักเป็น 3 คะแนน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ให้น้ำหนักเป็น 2 คะแนน

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ให้น้ำหนักเป็น 1 คะแนน

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามลำดับขั้นโดยสรุป ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตการวิจัยที่สอดคล้องกับแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด
4. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และการใช้ภาษา (Wording) ประกอบด้วย
 - 4.1 นายสรารุท ทนอ้อม รองผู้อำนวยการโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.2 ดร.วิไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม รองผู้อำนวยการโรงเรียนไพบูลย์อุปถัมภ์(แสงส่องหล้า)
5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4.3 รองศาสตราจารย์สุเทพ ลิ้มอรุณ ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย

5. รวบรวมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) คัดเลือก
ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ทั้งนี้คำนวณค่า IOC ของแบบสอบถามเป็นรายข้อได้ค่า
อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองใช้ (Try Out)
กับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 113) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
เท่ากับ 0.909

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับแก้
ครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีไปขอความร่วมมือและ
อนุเคราะห์จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

2. การเก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณากลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามส่งคืน
ผู้วิจัยทางไปรษณีย์หรือทางช่องรับเอกสารของโรงเรียนของผู้วิจัยและในกรณียังไม่ได้รับ
แบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในรอบที่สอง

3. การจัดกระทำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน
200 ฉบับ ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ได้รับคืนจำนวน 200 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนัก
ที่กำหนดไว้และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981 : 182) ตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981 : 182) ตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4. วิเคราะห์การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981 : 182) ตามรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)