

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการครูจำแนกครูตามสถานภาพประเภทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ระหว่างครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวม 8 อำเภอ แยกเป็น 2 ประเภท คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 1,370 คน และครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1,599 คน รวม 2,969 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างได้จากการเลือกอย่างง่าย Simple Random Sampling

โดยใช้การจับผลสลาก (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 55) จาก 8 อำเภอ ได้ 4 อำเภอ คือ อาจสามารถ พนมไพร สุวรรณภูมิ และหนองฮี จำนวนประชากร 1,697 คน

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน		จำนวนครู	
	ขยายโอกาส	ประถม	ขยายโอกาส	ประถม
อาจสามารถ	10	47/1สาขา	168	293
พนมไพร	12	38	168	241
สุวรรณภูมิ	21	57	279	412
หนองฮี	4	12	79	57
รวม	47	154	694	1,003

1.2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน KreJcie and Morgan จากจำนวนประชากร 1,697 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 313 คน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 49)

1.2.3 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็น 2 กลุ่ม คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาแยกตามอำเภอ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 59-60) ดังตาราง

ตารางที่ 8 แสดงการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

อำเภอ	ข้าราชการครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน 1,697 คน		
	ขยายโอกาส	ประถมศึกษา	รวม
อาจสามารถ	31	54	85
พนมไพร	31	44	75
สุวรรณภูมิ	51	76	127
หนองฮี	15	11	26
รวม	128	185	313

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.1.1 แบบสอบถามได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ระดับความต้องการจากหลายทฤษฎี ที่มีผลต่อแรงจูงใจ และพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามจาก สถิตย์ สาระวิณี (2552 : 92-97) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกครู ตามประเภทของสถานศึกษา คือครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2) แบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ระดับความต้องการจากหลายทฤษฎี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีระดับคุณภาพ 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงคุณลักษณะที่เป็นแรงจูงใจ 5 ด้าน

ด้าน	จำนวนข้อ
1) ความสำเร็จของงาน	8
2) การได้รับการยอมรับนับถือ	8
3) ฐานะความมั่นคงในงาน	8
4) นโยบายการบริหารและการนิเทศ	8
5) การมีส่วนร่วมกับชุมชน	8
รวม	40

3) แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับ
ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีโครงสร้างและเนื้อหา
สอดคล้องกับงานวิจัย เพื่อทราบรูปแบบ วิธีสร้าง และรายละเอียดของเครื่องมือ เพื่อนำมา
ประมวลเป็นกรอบการสร้างและออกแบบเครื่องมือสำหรับงานวิจัย

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2.3 สร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็น
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงานของ
ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2 ตอนที่ 3 เป็น แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2

2.2.4 นำแบบแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เสนอแนะ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

2.2.5 ปรับแก้แบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะและพิจารณา

เห็นชอบ

2.2.6 นำแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ
เนื้อหา ความเที่ยงตรง และการใช้ภาษาที่ถูกต้อง จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) นายสถิตย์ สาระวิถี ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ โรงเรียนซีโหล่นวิทยา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้มีประสบการณ์
หรือความชำนาญด้านบริหารการศึกษา

2) นายธานินทร์ ข่อยแก้ว กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านส่องอนามัย อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้มี
ประสบการณ์หรือความชำนาญด้าน การวิจัยและ การวัดประเมินผลการศึกษา

3) นายถวาย เจริญศรี ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือความชำนาญด้านการบริหารสถานศึกษา

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งอยู่นอกเขตกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง การหาค่า ความเชื่อมั่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ได้นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาทางด้านการใช้ภาษา โครงสร้างของข้อคำถามเป็นรายด้าน รายข้อของแบบสอบถาม แล้วนำเอาข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามที่หาความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.96

2.2.9 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 313 คน โดยกำหนดระยะเวลา 8 สัปดาห์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง โรงเรียนในสังกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พร้อมแบบสอบถามไปติดต่อกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม โดยการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง และอาศัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์เครือข่าย กลุ่มเครือข่ายในการอนุเคราะห์ส่งและเก็บแบบสอบถาม ใช้เวลาประมาณ 8 สัปดาห์ และนำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติร้อยละ Percentage (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 148)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นในแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) S.D. แปลความหมายโดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 : 149 - 163)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.51 - 5.00	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แยกเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยทดสอบค่าที่ (t-test)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือหากความเชื่อมั่น (Reliability)

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

- α คือ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
 $\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 S_T^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ร้อยละ (Percentage) คือ การคำนวณหาสัดส่วนของข้อมูลในแต่ละตัวเทียบกับข้อมูลทั้งหมด โดยใช้ข้อมูลทั้งหมดมีค่าเป็นร้อย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 148)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

- P คือ ร้อยละ
 X คือ ข้อมูลที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
 N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สัญลักษณ์ (\bar{X})

(ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 149)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

- \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สัญลักษณ์ (S.D.)

(ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 163 - 167)

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

- s คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X คือ ข้อมูลแต่ละจำนวน
 \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลในชุดนั้น
 n คือ จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

5.2.4 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ
 ประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยการทดสอบความแปรปรวนของข้อมูล (Independent
 Samples Test) t - test (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 175 - 182)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$\bar{X}_1, \bar{X}_2 = \text{ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2}$$

$$S_p^2 = \text{ความแปรปรวนรวม}$$

$$S_1^2, S_2^2 = \text{ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2}$$

$$n_1, n_2 = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2}$$

ค่า df (ชั้นของความอิสระ) กรณีประชากรทั้ง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนของข้อมูล

$$\text{ไม่แตกต่างกัน } \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$Df = n_1 + n_2 - 2$$

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการครู
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2

2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน

2.1.2 ข้าราชการครูสายผู้สอน จำนวน 4 คน

หาได้โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดย
คัดเลือกเอาโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง จากสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ในระดับดีมาก อำเภอละ 1 โรงเรียน
โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวม 8 คน ดังตาราง

ตารางที่ 10 แสดงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้สัมภาษณ์

อำเภอ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู
อาจสามารถ	โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์เมือง	นายสากล ลำพาย	นายเพชร มาตยะจันทร์
พนมไพร	โรงเรียนบ้านขามสุวรรณ	นางพิสมัย สอนลา	นางนิตยา เชื้อขาว
สุวรรณภูมิ	โรงเรียนเมืองใหม่สุวรรณภูมิ	นายสุทัศน์ อนุพันธ์	นางระจิต ยางเพชร
หนองฮี	โรงเรียนชุมชนหนองฮี	นายประยงค์ รักษา	นายสำราญ บุญถกลอย

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นการสัมภาษณ์แบบ
มีโครงสร้าง (Standardized Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ทำขึ้นจากการศึกษาเอกสาร
การวิจัย (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 68-69)

2.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

2.3.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ตัวแปรที่จะทำการวิจัย หรือเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือเพื่อทำการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ฐานะความมั่นคงในงาน
- 4) นโยบายการบริหารและการนิเทศ
- 5) การมีส่วนร่วมกับชุมชน

2.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.4.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.4.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์และกำหนดรูปแบบของแบบสัมภาษณ์

2.4.4 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาให้คำแนะนำ จากนั้นนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.4.5 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องความครอบคลุมเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) นายสถิตย์ สาระวิถี ศษ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ โรงเรียนสีโหล่นวิทยา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือความชำนาญด้านบริหารการศึกษา

- 2) นายธานินทร์ ข่อยแก้ว กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านส่องอนามัย อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือความชำนาญด้าน การวิจัยและ การวัดประเมินผลการศึกษา

- 3) นายถวาย เจริญกรศรี ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งรอง

ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือความชำนาญด้านการบริหารสถานศึกษา

2.5 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้เกณฑ์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ก่อนไปใช้ในการเก็บข้อมูลในระยะที่สอง

2.6 เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการถาม - ตอบกัน โดยตรง หากมีข้อสงสัย หรือเข้าใจไม่ชัดเจนผู้วิจัยก็จะทำความเข้าใจจนชัดเจนในทันที จากนั้นผู้วิจัยจะจดบันทึกคำตอบลงในแบบสัมภาษณ์ที่เตรียมไว้

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Quality Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 153 โดยทำการแปลผล สรุปและเขียนรายงานการวิจัย