บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขั้นตอน 2 ขั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขั้นตอน 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการ

1.1 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร

1.2 สังเคราะห์ขั้นตอน กระบวนการและกิจกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูล ในการกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย

1.3 จัดประชุมแสดงความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องจำนวน 8 คน และสรุปผลที่ได้รับจากความต้องการเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 156 คน

2.1.2 หัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 156 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 8 คน โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 4 คน

2.2.2 หัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 4 คน

(รายนามผู้เกี่ยวข้องแสดงในภาคผนวก ก)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ที่ให้ผู้เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นและแบบสอบถามความต้องการ โดยมีลักษณะเป็นประเด็นคำถามแต่ละขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการพัฒนา 2) การวางแผน 3) การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 4) การติดตามการ ปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 5) การรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม “ต้องการ” หรือ “ไม่ต้องการ” พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (รายละเอียดแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามฉบับที่ 1 แสดงในภาคผนวก ข)

4. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์และสอบถามฉบับที่ 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานและนักวิชาการ มาสร้างเป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถาม 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการพัฒนา 2) การวางแผน 3) การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 4) การติดตาม การปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 5) การรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา และแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม “ต้องการ” หรือ “ไม่ต้องการ” พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 1 เสนอประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชา

4.2 นำร่างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 8 คน เข้าร่วมประชุม เพื่อแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หนังสือขอ ความอนุเคราะห์เข้าร่วมประชุมแสดงในภาคผนวก ข

5.2 ผู้วิจัยจัดประชุมโดยใช้ประเด็นคำถามจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ความต้องการ ให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแนวทาง การ ปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยนำผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่างมาสรุปร่วมกับข้อเสนอแนะหรือ ข้อสังเกตเพิ่มเติมที่ได้รับ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ขั้นตอน 2 ขั้นพัฒนาแนวทางทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ จากแบบสัมภาษณ์และ แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 และจากการประชุม มาบูรณาการกับร่างกรอบความคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์ จากขั้นตอน กระบวนการของแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายกที่ได้พัฒนาขึ้น

1.2 ผู้วิจัยนำแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่ได้พัฒนาขึ้น มาร่างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชา ว่าเครื่องมือสามารถ นำไปใช้เก็บข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ศึกษานิเทศก์ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ 9 จำนวน 6 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 84) (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในภาคผนวก ก)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ที่มีลักษณะให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตอบ “เห็นด้วย” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่เห็นด้วย” พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดของแบบสอบถามฉบับที่ 2 แสดงในภาคผนวก ค

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามความต้องการในขั้นตอนที่ 1 มาบูรณาการกับกรอบความคิดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ไว้มาร่างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2

4.2 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 2 ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

4.3 นำมาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 ที่สมบูรณ์

4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรงของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 8 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบ (แบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ข)

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การจัดกระทำข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ที่ได้กลับคืนมา จำนวน 8 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนตามเนื้อหา

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยค่าสถิติ IOC เมื่อค่า IOC : Index of item objective congruence คือ การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน โดยเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามเป็นดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

แล้วนำผลคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร} \qquad \text{IOC} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ
N แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ถือว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงสามารถนำไปใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ถือว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำ ต้องนำไปปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการตรวจสอบความสอดคล้องเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างและหลักวิชาโดยพิจารณาจากค่า IOC โดยนำเฉพาะรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 มาจัดทำแบบสอบถามฉบับที่ 3 เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อหาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

1.2 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 3 ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง

1.3 นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา ผู้ที่มีความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร หรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 17 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือก แบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 84) (รายนามผู้เชี่ยวชาญแสดงในภาคผนวก ก)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน พิจารณาว่า แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีความเหมาะสม

ในระดับใด โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็นน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ ลิเคิร์ท (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 156 -157) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด	หรือร้อยละ	81 -100
ระดับ 4	หมายถึง	เหมาะสมมาก	หรือร้อยละ	61 - 80
ระดับ 3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง	หรือร้อยละ	41 – 60
ระดับ 2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย	หรือร้อยละ	21 - 40
ระดับ 1	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด	หรือร้อยละ	1 – 20

(รายละเอียดของแบบสอบถามฉบับที่ 3 แสดงในภาคผนวก ค)

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 3 เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน

4.2 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 3 มาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 3 ที่สมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ตอบ แบบสอบถามฉบับที่ 3 พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางปฏิบัติการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 (หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ข)

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การจัดกระทำข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 ที่ได้กลับคืนมา จำนวน 17 ฉบับ ตรวจสอบความ ถูกต้องสมบูรณ์

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามฉบับที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือ มัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.00 จะถือว่าเป็นรายการที่เหมาะสม (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ์. 2543 : 146) สูตรในการคำนวณ แสดงดังต่อไปนี้

$$Mdn = L_0 + i\left[\frac{\frac{N}{2} - F_c}{F}\right]$$

เมื่อ Mdn = ค่ามัธยฐาน

L_0 = ขีดจำกัดล่างของชั้นที่มัธยฐานตกอยู่

I = อันตรภาคชั้น (Class interval)

N = จำนวนความถี่ทั้งหมด

F_c = ความถี่สะสมก่อนที่มีมัธยฐานตกอยู่

F = ความถี่ของชั้นที่มีมัธยฐานตกอยู่

IQR = $Q_3 - Q_1$

$$Q_1 = L_0 + i\left[\frac{\frac{N}{4} - F_c}{F}\right]$$

$$Q_3 = L_0 + i\left[\frac{\left[\frac{N}{4}\right]3 - F_c}{F}\right]$$

เมื่อ IQR = ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

Q_1 = ค่าที่ตำแหน่ง $\frac{1}{4}$ หรือ 25 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น Q_1 หาได้จาก $\frac{N}{4}$

Q_3 = ค่าที่ตำแหน่ง $\frac{3}{4}$ หรือ 75 เปอร์เซ็นต์ ดังนั้น Q_3 หาได้จาก $\frac{N}{4}$x3

ขั้นตอน 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยนำผลจากขั้นตอน 3 นำเฉพาะรายการที่มีความเหมาะสม มาจัดเป็นร่างแบบสอบถามฉบับที่ 4 เป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

1.2 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 4 ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับที่ 4 ที่สมบูรณ์

1.3 นำร่างแบบสอบถามฉบับที่ 4 มาปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 4 ที่สมบูรณ์

1.4 นำแบบสอบถามฉบับที่ 4 ไปให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 60 คน ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 156 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 60 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 84) (รายนามของกลุ่มตัวอย่างแสดงในภาคผนวก ก)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครนายกเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 60 คน พิจารณาว่า แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่ระบุในข้อคำถามนั้นมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็นน้ำหนักตามแนววิธีของลิเคิร์ท ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เป็นไปได้มากที่สุด	หรือร้อยละ 81 -100
ระดับ 4	หมายถึง	เป็นไปได้มาก	หรือร้อยละ 61 - 80
ระดับ 3	หมายถึง	เป็นไปได้ปานกลาง	หรือร้อยละ 41 – 60
ระดับ 2	หมายถึง	เป็นไปได้น้อย	หรือร้อยละ 21 - 40
ระดับ 1	หมายถึง	เป็นไปได้น้อยที่สุด	หรือร้อยละ 1 - 20

(รายละเอียดของแบบสอบถามฉบับที่ 4 แสดงในภาคผนวก ค)

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 นำร่างแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 4 ให้ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4.2 จัดทำแบบสอบถามฉบับที่ 4 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกให้ถูกต้องสมบูรณ์

4.3 นำแบบสอบถามฉบับที่ 4 ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 (หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแสดงในภาคผนวก ข)

6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการโดย

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมาตรวจสอบความเรียบร้อย และความถูกต้อง ความสมบูรณ์ในการตอบ

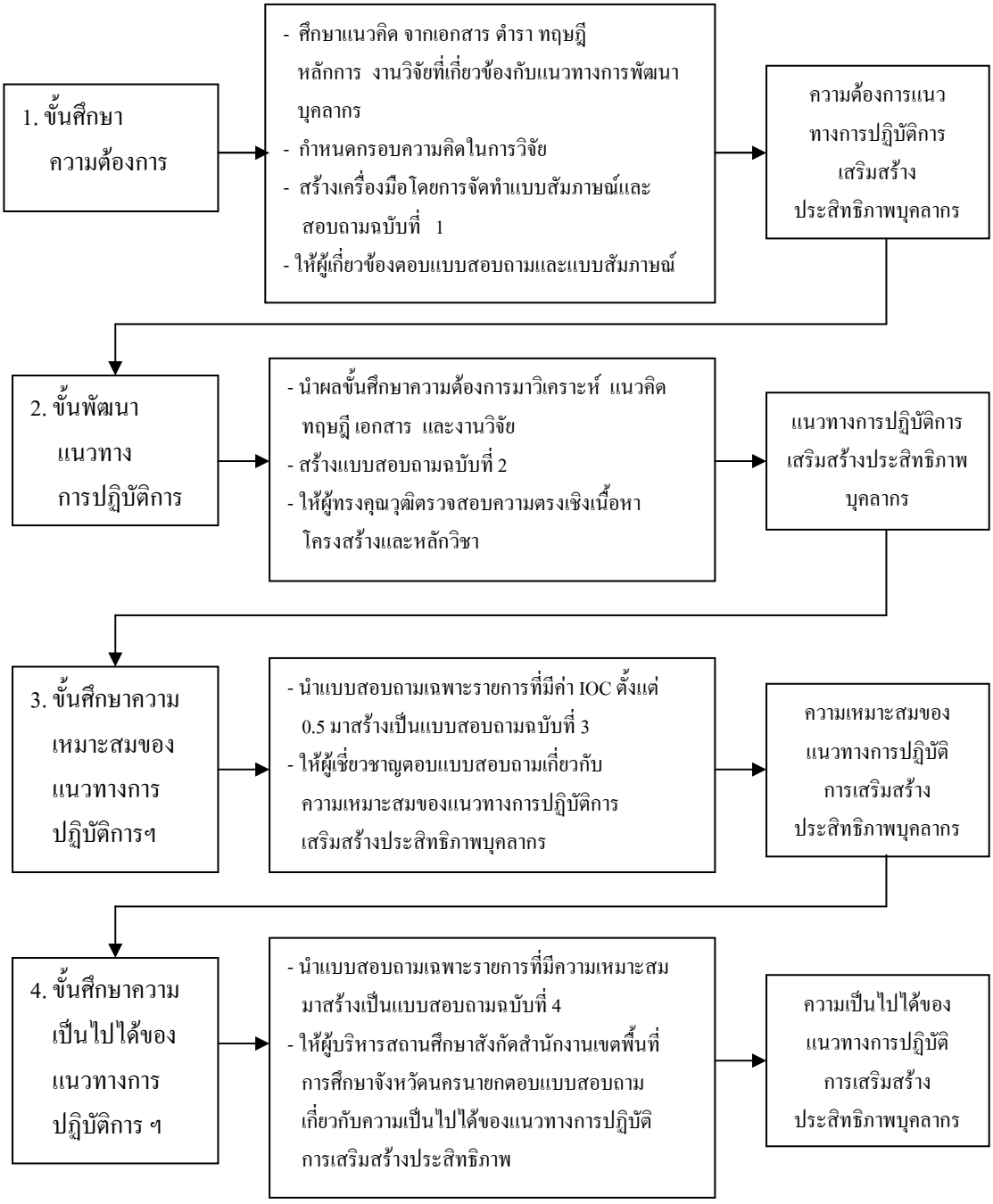
6.1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปลงรหัส

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรม SPSS คำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์ในการพิจารณาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก คือค่าเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่เกิน 1.00 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 117) และทำการทดสอบค่าเฉลี่ย $\mu \geq 3.50$ ด้วยค่าสถิติ (t - test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0 . 0 5 จึงถือว่าเป็นรายการที่เป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ในงานวิจัยนี้ t – test เป็นการทดสอบสมมุติฐานของค่าเฉลี่ยสำหรับ 1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ($\overline{X}$) ในข้อคำถามแต่ละข้อเทียบกับค่าคงที่ μ_0 (ค่าเฉลี่ยของประชากร) ซึ่งในที่นี้คือ 3.5

สรุปขั้นตอนการดำเนินงาน

จากการดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอน สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 สรุปขั้นตอนดำเนินการวิจัย