

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

ขั้นที่ 2 พัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

ขั้นที่ 4 การประเมินการใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต เขต 1 และ เขต 2

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2

การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 กรณีศึกษา 3 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียนซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ โรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียน วัดท่าใหม่ โดยครู และผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูล

2. การดำเนินการ

ครั้งที่ 1 วันที่ 11 มิถุนายน 2548 ผู้วิจัยได้เชิญผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 ท่าน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่านมาทำการสนทนา ดังนี้

1. นางจุฑามาศ รอดภัย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้าง
2. นางสมใจ อุ่นสำราญ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดช้างใหญ่
3. นายสำเร็จ ศรีอำไพ หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

โดยจัดสนทนากลุ่มเพื่อนำเสนอสภาพและปัญหาของการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็กตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อวางแผนการพัฒนาแนวทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ครั้งที่ 2 วันที่ 1 สิงหาคม 2548 เวลา 8.30 น. - 16.30 น. ผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่ในโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 3 แห่ง เพื่อศึกษาสภาพบริบททั่วไปของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการลงพื้นที่ในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 3 คน

ครูโรงเรียนวัดลาดระโหง จำนวน 4 คน โรงเรียนวัดศรีภวังค์ จำนวน 5 คน โรงเรียนวัดท่าใหม่ จำนวน 3 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 12 คน ซึ่งรวมผู้บริหารและครูทั้งสิ้น 15 คน

การลงพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพบริบททั่วไปของสถานศึกษา โดยการสังเกตร่องรอยการดำเนินการการบริหารงานบุคลากรจากบุคลากร และจากการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานศึกษา

ครั้งที่ 3 วันที่ 5 กันยายน 2548 เวลา 8.30 น.-16.30 น. ผู้วิจัยจัดสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและ ครูของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 3 โรงเรียนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนวัดลาดระโหง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 3 คน ครูโรงเรียนวัดลาดระโหง จำนวน 4 คนโรงเรียนวัดศรีภวังค์ จำนวน 5 คนโรงเรียนวัดท่าใหม่จำนวน 3 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 รวมจำนวนครู 12 คน

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) มีผู้ร่วมสนทนากลุ่มรวม 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 3 คน ครูผู้สอน 12 คน (รายชื่อปรากฏอยู่ในภาคผนวก ก) โดยสนทนาเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ป้อนประเด็นคำถามเพื่อให้ผลการสนทนาตรงตามประเด็นที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการสนทนา ดังนี้

1. ประเด็นหลักในการสนทนา คือ

1.1 สภาพ ปัญหา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

1.2 ความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กเป็นอย่างไร

ครั้งที่ 4 วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2548 เวลา 8.30 น. -16.30 น. ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ลงพื้นที่ในสถานศึกษาทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยสังเคราะห์จากสภาพ ปัญหา ความต้องการและแนวคิด ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีความเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กหรือไม่อย่างไร

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ประกอบด้วย

ผู้บริหารโรงเรียนวัดลาดระโห่ง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 3 คน

ครูผู้สอนโรงเรียนวัดลาดระโห่ง จำนวน 4 คนโรงเรียนวัดศรีภวังค์ จำนวน 5 คนโรงเรียนวัดท่าใหม่จำนวน 3 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 รวมจำนวนครู 12 คน

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก เทียบบันทึกเสียง และกล้องบันทึกภาพ

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วยแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ร่วมกับการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการสร้างแรงจูงใจและนำมาสร้างเป็นประเด็นคำถาม และ แบบบันทึกสนทนากลุ่ม เสนอให้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขและดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ นำแบบบันทึกสนทนากลุ่ม ที่ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการสนทนากลุ่ม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้บริหาร และครูโรงเรียนวัดลาดระโงง โรงเรียนวัดศรีวงศ์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ และลงพื้นที่เพื่อทำการสนทนากลุ่ม สังเกตปัญหา และความต้องการ ศึกษาเอกสารด้านการบริหารงานบุคคล ร่องรอยการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการสร้างแรงจูงใจ สถานการณ์จริงสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องการร่วมกันและเหมาะสมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

6. การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผลสำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาจาก แบบบันทึกการสนทนากลุ่มโดยอภิปรายร่วมกันเพื่อให้ได้ผลสรุปของสภาพ ปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

7. การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในแบบความเรียง

ขั้นที่ 2 พัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นกรณีศึกษา ทั้ง 3 โรงเรียนจากการวิเคราะห์ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลจากขั้นตอนที่ 1 โดยการนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ และสรุปเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการพัฒนาแนวทางครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน วัดลาดระโงง โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดท่าใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 จำนวน 3 คน

ครูโรงเรียนวัดลาดระโงง จำนวน 4 คนโรงเรียนวัดศรีภวังค์ จำนวน 5 คนโรงเรียน วัดท่าใหม่จำนวน 3 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 รวมจำนวนครู 12 คน

2. การดำเนินการ

ครั้งที่ 5 วันที่ 5 พฤศจิกายน 2548 เวลา 8.30 น- 16.30 น. ผู้วิจัย ร่วมสนทนากับ ผู้บริหารและ ครู ทั้ง 3 โรงเรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาแนวทางการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้วิจัยเริ่มจากการนำผลการสนทนา เกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียน มาสรุป และผลจากการศึกษาแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดทำแนว ทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันปรับปรุงแนวทางการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของ โรงเรียนขนาดเล็ก และสอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง

นำร่างแบบสอบถามแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ขนาดเล็กที่ได้มาตรวจสอบความตรงของแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ คือ มีผลงานวิจัยทางการศึกษา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกทางการศึกษา หรือเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาและเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับการศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไม่น้อย 5 ปี ได้แก่ 1) นายสุรศักดิ์ ศิริ 2) นายสำเริง ศรีอำไพ 3) ดร. กฤษณา ทิตติ และนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2544 : 273) ได้ค่าความ สอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุง แก้ไขร่างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็ก

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำร่างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนขนาดเล็กที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทำการปรับปรุงแก้ไขและทำการประชุม ร่วมกัน ทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อร่างคู่มือการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงเรียน ขนาดเล็กสำหรับ ใช้เป็นเครื่องมือในการทดลองใช้แนวทางการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในขนาดเล็ก

ผู้วิจัยนำคู่มือที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจน มาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ เพื่อให้คู่มือการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วทำการจัดพิมพ์

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้คือแบบสอบถามความตรงของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความตรงของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่สร้างขึ้น ร่วมกับการศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสร้างแบบสอบถามความ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามความตรงของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กแล้วนำไปเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำต่อจากนั้นนำไปให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้พิจารณาแล้วนำไปจัดพิมพ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ทำได้โดยนำผลการพิจารณาความตรงของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ได้ผลสรุปจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

6. การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผลสำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ การตรวจสอบความตรงโดยวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง จากค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง} \quad \text{IOC} \quad \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับหลักการ และแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่า IOC 0.60 ถึง 1.00

7. การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในแบบความเรียง

ขั้นที่ 3 ทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

การทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือไม่โดยการทดลองในโรงเรียนวัดลาดตระโฮงเพียงโรงเรียนเดียว เนื่องจากสภาพบริบททั่วไปและสภาพปัญหาของทั้ง 3 โรงเรียน มีความใกล้เคียงกัน มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ได้แก่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดตระโฮงและโรงเรียนวัดท่าใหม่ ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองนี้ ได้แก่ โรงเรียนวัดลาดตระโฮงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และ ครู จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

2. การดำเนินการ

ครั้งที่ 6 วันที่ 11 ธันวาคม 2548 ผู้วิจัยได้นำคู่มือการดำเนินงานแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของคู่มือทดลองจน ขั้นตอนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กให้ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดลาดตระโฮงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เข้าใจถึงขั้นตอนในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กโดยมีระยะเวลาในการทดลองเป็นเวลา 3 เดือน เริ่มจากผู้วิจัย และโรงเรียนร่วมกันศึกษาคู่มือการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียนขนาดเล็ก

ครั้งที่ 7 วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ผู้วิจัยดำเนินการติดตามผลการทดลองจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดลาดตระโฮง เพื่อสอบถามความเป็นไปได้ในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่สร้างขึ้น

3. เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ คือ คู่มือการดำเนินการวิจัย และแบบสอบถามความเป็นไปได้ที่สามารถใช้ปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงของโรงเรียนขนาดเล็ก และด้านปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กหลังจากทดลองใช้แนวทาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดัดแปลง นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สร้างขึ้น ร่วมกับการศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการในการสร้างแบบสอบถามมา ดำเนินการตามขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความชัดเจน และ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วทำการจัดพิมพ์

คู่มือดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดัดแปลง นำแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่สร้างขึ้น ร่วมกับการศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสร้างคู่มือการดำเนินการสร้างแรงจูงใจ นำมาสร้างเป็นคู่มือการดำเนินการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก และ นำเสนอ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและชัดเจน และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูจำนวน 6 คน ที่ทำการทดลองโดยลงพื้นที่เพื่อสอบถามความเป็นไปได้ เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก 4 ขั้นว่าสามารถปฏิบัติได้หรือไม่ และปัญหาอุปสรรคจากการใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

6. การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผลสำหรับการวิจัยนี้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการอภิปรายร่วมกันของกลุ่มทดลองเพื่อให้ได้ผลสรุปที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

7. การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบความเรียง

ขั้นที่ 4 ประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

การประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่เป็นกรณีศึกษา โรงเรียนวัดลาดระโห่ง จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อแนวทางการ

สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก หลังจากการทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก จากสถานการณ์จริงของผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดลาดกระโงง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ได้แก่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ โรงเรียนวัดลาดกระโงงและโรงเรียนวัดท่าใหม่ ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองนี้ได้แก่โรงเรียนวัดลาดกระโงง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และ ครู จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

2. การดำเนินการ

ครั้งที่ 8 วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ในด้านความพึงพอใจต่อ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก จากผู้บริหาร ครูของโรงเรียนวัดลาดกระโงง หลังการทดลองใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ นำแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กที่ทดลองใช้กับโรงเรียนวัดลาดกระโงง ร่วมกับการศึกษาหลักเกณฑ์ และ วิธีการในการสร้าง แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์และนำเสนอให้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและชัดเจนแล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วทำการจัดพิมพ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่ทดลองจำนวน 6 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก

6. การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผลการวิจัยในขั้นนี้ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา จากแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความพึงพอใจการใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอภิปรายร่วมกันเพื่อให้ได้ผลสรุป นำมาสรุปเป็นรูปแบบความเรียง

7. การนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอในรูปแบบความเรียง