

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

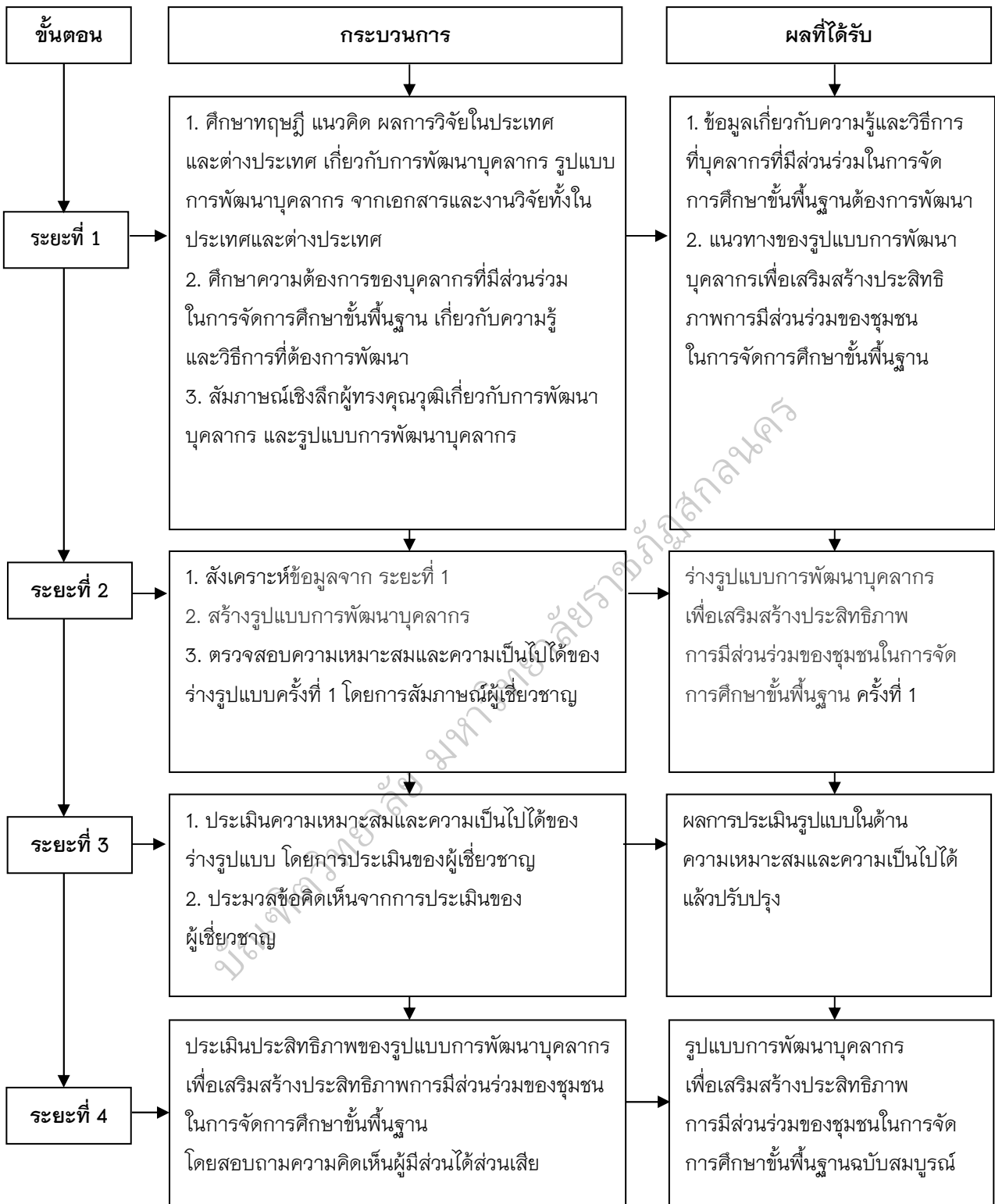
ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แสดงเป็นกรอบวิธีดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบวิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัยในประเทศ ต่างประเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

1. วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากร รูปแบบการพัฒนาบุคลากร แนวทางการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วิธีดำเนินการศึกษา

2.1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลห้องสมุด ค้นหาข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.2 สังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ จากข้อ 2.1 รวบรวมเป็นประเด็น หรือกลุ่มขององค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ทฤษฎีและแนวคิดการมีส่วนร่วม 2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน 3) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และ 5) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

2.4 นำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาจากข้อ 2.2 มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบบันทึกการศึกษา ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย และนำสาระสำคัญไปใช้ในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา

1. วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา

2. การดำเนินการศึกษา

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 สรุปประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะรับการพัฒนาความรู้และวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.2.1 ความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 ความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับวิธีการที่จะพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 7 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม (Classroom Training) 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3) การศึกษาดูงาน (Site Visit) 4) การประชุม (Meeting) 5) การทำกิจกรรม (Activity) 6) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) และ 7) การระดมสมอง (Brain Storming)

2.3 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอบถามความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 2,077 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,898 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 179 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 443 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 320 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละตำแหน่ง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ

4.2 ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถาม ที่ถามความต้องการเกี่ยวกับ ความรู้ต้องการพัฒนา ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) มีทั้งหมด 13 ข้อ

4.3 ตอนที่ 3 สอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 7 ข้อ

5. วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2 ร่างแบบสอบถามที่ครอบคลุมความต้องการเกี่ยวกับความรู้ และวิธีการที่ต้องการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นฉบับร่างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1) ดร.คำพันธ์ อัครเนตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอกการศึกษาดุขฎิบัณติต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) ดร.จตุรรัตน์ สงศรี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ วุฒิการศึกษา ปริญญาเอกการศึกษาดุขฎิบัณติต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3) ดร.ณัฐพงศ์ ฉลาดแย้ม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา ปริญญาเอกการศึกษาดุขฎิบัณติต สาขาหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4) ดร.อังคณา ตุงคะสมิต ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น วุฒิการศึกษา ปริญญาเอกการศึกษาดุขฎิบัณติต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5) ดร.มานิตย์ อาษานอก ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษาปริญญาเอกการศึกษาดุขฎิบัณติต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.4 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8-1.0

5.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) โดยทดลองกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ยูทพงษ์ กัยวรรณ, 2543, หน้า 137) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.86

5.6 ปรับปรุงและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา

6.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านทางระบบการส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Filing) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบพื้นที่ของกลุ่มตัวอย่างนำส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัย

6.3 ทำการตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์แบบสอบถาม

6.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ดำเนินการต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

- 4.51–5.00 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51–4.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
 2.51–3.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
 1.51–2.50 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย
 1.01–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

1. วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

2. การดำเนินการศึกษา

2.1 ศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร

2.2 สรุปประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการวางกรอบและข้อคำถาม รวมถึงกำหนดเป็นประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ประเด็นที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร 5) ขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 6) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมจำนวน 24 คน ประกอบด้วย (รายชื่อดังปรากฏในภาคผนวก ข)

กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารการศึกษา โดยเลือกจากผู้ที่สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามา หรือผู้อำนวยการกลุ่ม ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 4 ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วม ของเสอเพลอ โมเดล (SorPhole Model) แก่งจันทรโมเดล (Kangjan Model) ศรีชมภู โมเดล (Sri Chomphu Model) จำนวน 14 คน

กลุ่มที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการทางด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบมีส่วนร่วม จำนวน 2 คน

ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวแบบเจาะจง โดยใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้เกี่ยวข้องจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชาทาง การศึกษาหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ

3.2 มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรง หรือ

3.3 เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ และมีบทบาทโดยตรงต่อ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์ เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 ข้อ

5. วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5.2 ร่างแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ที่มีคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ใน 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

และความเหมาะสมด้านการใช้ภาษาของเครื่องมือ โดยนำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ

5.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตัวเองและบันทึกเทปไว้ด้วยทุกครั้ง ทั้งนี้ได้มีแนวทางการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยเตรียมไว้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งคำถามให้ครอบคลุมถึงประเด็นในการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยไม่ให้ออกสารแนวคำถามนี้แก่ผู้ให้ข้อมูลหลัก เพราะผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลหลักตอบตามความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็น ณ เวลานั้น โดยไม่ต้องมีการเตรียมตัวตอบคำถามมาก่อน ผู้วิจัยใช้แนวคำถามที่ครอบคลุมผู้ให้ข้อมูลหลัก ในฐานะผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรดังกล่าวในปัจจุบัน ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นแนะนำตัวเอง และกล่าวโดยย่อถึงเรื่องที่กำลังศึกษาเพื่อผู้ให้ข้อมูลหลักทราบแนวทางรวมถึงประเด็นการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกเสียง ขณะสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้วิธีการพูดคุย โดยไม่เรียงคำถามและบางครั้งสอดแทรกเรื่องต่างๆ ไป เพื่อให้การสัมภาษณ์ดำเนินไปอย่างราบรื่น และในขณะสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีการจดบันทึก สรุปประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลสำคัญในการดำเนินการวิจัย

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive analytic) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ของเสอเพลอ โมเดล (SorPhole Model) แก่งจันทรโมเดล (Kangjan Model) ศรีชมภู โมเดล (Sri Chomphu Model) ทั้ง 14 แห่ง โดยใช้วิธีการศึกษาคือ การวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารเอกสารตั้งแต่ ปีการศึกษา 2554-2556 เช่น แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ธรรมนูญโรงเรียน บันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษารายงานผลการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) เพื่อสรุปสาระสำคัญ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดที่กำหนด

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อยกร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การดำเนินการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดทำร่างรูปแบบ ซึ่งได้รูปแบบมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.2 นำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อจะได้ปรับปรุงและนำไปตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับร่าง โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับร่าง ครั้งที่ 1

2. การดำเนินการศึกษา

2.1 นำร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นแต่ละองค์ประกอบ เป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ความเหมาะสมตามแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน จากผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้ (รายชื่อแนบท้ายภาคผนวก ก)

2.1.1 ผู้บริหารระดับสูง ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแล ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน

2.1.2 เป็นผู้บริหารการศึกษา โดยเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามา หรือผู้อำนวยการกลุ่ม ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1.2 เป็นผู้บริหารระดับสูง ที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแล ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน

2.1.3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการมีส่วนร่วม จัดการศึกษา โดยเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และดำรง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์หรืออาจารย์มหาวิทยาลัย มาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 ส่งร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

4. วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และองค์ประกอบของรูปแบบ

4.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างฉบับร่าง ตามองค์ประกอบของรูปแบบ เป็นประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นคำถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 7 ข้อ

4.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อให้ข้อเสนอแนะในด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์แล้วปรับปรุงเพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม

4.4 ปรับปรุงแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองโดยมีหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมด้วยแนวทางการสัมภาษณ์ส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ จากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อนัดหมายทางโทรศัพท์เพื่อขอสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ จดบันทึก ถ่ายรูป และบันทึกเทป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive analytic) การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญของร่างรูปแบบ และสรุปผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบครั้งที่ 1 จากนั้นผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาประกอบ ปรับปรุงเป็นร่างรูปแบบครั้งที่ 2 และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาให้ข้อคิดเห็น

ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างของรูปแบบ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

2. การดำเนินการวิจัย

2.1 จัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 สิ่งที่ต้องตรวจสอบ คือ ตรวจสอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

2.3 ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุม รวมทั้งสิ้น 15 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

2.3.1 ผู้แทนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระดับการวางแผน การกำหนดนโยบายและระดับปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

2.3.2 หัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ที่สำเร็จ การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน

2.3.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา แบบมีส่วนร่วมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน

2.3.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการสร้าง และพัฒนารูปแบบ จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อร่างรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมิน รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของรูปแบบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 1 มีความหมายของคะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิด การวิจัย

4.2 สร้างแบบประเมินฉบับร่าง ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และปลายเปิดเพื่อให้แสดงความคิดเห็น ตามองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 2) วัตถุประสงค์

การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และข้อเสนอแนะอื่นๆ

4.3 นำแบบประเมินฉบับร่าง ไปปรึกษาคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting) วันที่ 25 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2558 เวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น. ณ ห้องประชุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์ องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบร่วมกัน โดยผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการเชิญผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเข้าร่วมประชุม เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุม แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

5.1 วิธีการจัดกระทำข้อมูลจากแบบประเมินร่างรูปแบบ ดำเนินการดังนี้

5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน

5.1.2 ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1) การพิจารณาความเหมาะสม โดยการนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 เหมาะสมมาก

คะแนน 3 เหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 เหมาะสมน้อย

คะแนน 1 เหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักของคะแนนแบ่งออกเป็น

5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ย
ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่ารูปแบบมีความเหมาะสม
และเป็นไปได้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไป
ได้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
และแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ

1. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์
ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนา
บุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การดำเนินการวิจัย

ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ เกี่ยวกับความ
เป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 214 คน และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 100 คน รวมทั้งสิ้น 314 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 136 คน และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งได้จัดทำเกณฑ์การประเมินออกเป็น 4 หมวด ดังนี้ (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983, pp. 399-402)

4.1 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นตอบสนองความต้องการในการนำผลประเมินไปใช้ได้จริง

4.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ในชีวิตจริง

4.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินครั้งนั้นมีความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4.4 ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินครั้งนั้นได้ให้สารสนเทศถูกต้องครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

5. วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1 ร่างข้อคำถามของแบบประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

5.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบประเมิน ใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบประเมินฉบับร่างเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ จากผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม

5.3 ผู้วิจัยนำข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและเหมาะสม
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องและไม่เหมาะสม

5.4 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ได้ค่า IOC 1.0

5.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) โดยทดลองกับผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543, หน้า 137) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามเพื่อประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุม ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้กลุ่มตัวอย่างทางระบบการส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Filing) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนให้แก่ผู้วิจัย

6.3 ทำการตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์แบบสอบถาม

6.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ดำเนินการ
ในขั้นต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้
ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

1.01–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด