

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยรูปแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการจัดเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 3 การสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์เอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผาสุก ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร ในสาระของทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูงใจของ Herzberg การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 : การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ของราชการไทย HR. Scorecard

ขั้นตอนการดำเนินการ

มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการในการสังเคราะห์ ประกอบด้วย การกำหนดปัญหาเรื่องที่ต้องการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขอบเขตการวิจัย การกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และการสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการบันทึกข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิจัย ประกอบด้วย การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปรวมแบบตาราง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเชิงคุณภาพหรือเชิงบรรยาย ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำข้อมูลจากแบบบันทึกมาจัดกลุ่มเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำเครื่องมือ (แบบสอบถามและแบบสนทนากลุ่ม) สำหรับเก็บข้อมูลในระยะต่อไป

ในระยะที่ 1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 และ 3 ต่อไป

ระยะที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 29 หน่วยงาน จำนวน 1,872 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใน 29 หน่วยงาน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยตารางสำเร็จรูป Yamane, Taro ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากจำนวนประชากร 1,872 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,200 คน และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายตามหน่วยงาน ข้อมูลโดยรวม ไม่เบี่ยงเบนไปตามจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน จึงกำหนดเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ประชากร 1 – 50 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80
ประชากร 50 – 100 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70
ประชากร มากกว่า 100 คน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60

ตาราง 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพลเรือน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	277	173
2. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	351	216
3. สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	273	171
4. สำนักอำนวยการ	144	94
5. สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	28	24
6. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	37	32
7. สำนักนิติการ	36	31
8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	86	64
9. สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	50	42
10. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	40	34
11. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	53	40
12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	13	12
13. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง	8	8
14. หน่วยตรวจสอบภายใน สป.	4	3
15. สำนักงานรัฐมนตรี	28	24
16. สำนักกิจการพิเศษ	16	15
17. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 1 (เชียงใหม่)	18	16
18. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 2 (พิษณุโลก)	17	16
19. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 3 (ลพบุรี)	17	16
20. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 4 (ปทุมธานี)	20	18
21. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 5 (ชลบุรี)	17	16
22. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 (ราชบุรี)	19	17

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
23. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 7 (อุดรธานี)	21	19
24. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 8 (นครราชสีมา)	19	17
25. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 9 (อุบลราชธานี)	22	20
26. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 10 (ภูเก็ต)	20	18
27. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 11 (สงขลา)	20	18
28. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 12 (ยะลา)	23	20
29. สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา กรุงเทพมหานคร	7	6
รวม	1,872	1,200

2. วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มจำนวนข้าราชการพลเรือน จากหน่วยงานทั้งหมด 29 หน่วยงาน ให้ได้จำนวนในภาพรวมตามสัดส่วนที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามประเภทตำแหน่ง 3 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการวิจัยระยะที่ 2 นี้มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือ

1. นำผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากการสังเคราะห์เอกสารระยะที่ 1 เกี่ยวกับ ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สังกัด และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ
ของบุคลากร จำนวน 65 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

ระดับ 3	หมายถึง มีความผาสุกหรือมีความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ 2	หมายถึง มีความผาสุกหรือมีความพึงพอใจมาก
ระดับ 1	หมายถึง มีความผาสุกหรือมีความพึงพอใจ
ระดับ 0	หมายถึง ไม่มีความเห็น
ระดับ -1	หมายถึง ไม่พึงพอใจ
ระดับ -2	หมายถึง ไม่พึงพอใจมาก
ระดับ -3	หมายถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด ไม่มีความผาสุก

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบ
ปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน เพื่อให้ผู้ลงนามตรวจสอบ
ความตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบว่าข้อความนั้นสามารถสอบถามได้ตรงตามที่ต้องการและ
มีความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร โดยการหาค่า IOC
(Item Objective Congruences) ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC มากกว่าร้อยละ 80 ได้คัดเลือก
ข้อคำถามไว้ 58 ข้อ จากจำนวน 65 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงแล้ว นำไปทดลองใช้
กับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์
ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คือ การตรวจสอบคุณภาพของรายการสอบถามว่าสามารถ
จำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างผู้ตอบได้หรือไม่ การวิเคราะห์อำนาจจำแนกกำหนดให้ใช้
การตรวจสอบด้วยค่า t-test สูตรสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) อำนาจ
จำแนกของรายการสอบถามใดมีค่า t-test ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นค่าอำนาจจำแนกที่ผ่าน
เกณฑ์ และยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์พบว่ารายการสอบถามทุกรายการผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า
t-test ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ตรวจสอบคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบว่า ผลที่ได้
จากการสอบถามมีความคงที่สม่ำเสมอ แม้จะสอบถามกี่ครั้งก็จะได้ผลเหมือนเดิม ได้ค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.95 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดว่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้
ไม่ควรต่ำกว่า 0.80 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูล
ในการวิจัยครั้งนี้ได้

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบทดสอบที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ไปจัดทำให้เป็นแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการขอหนังสืออนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่งแบบสอบถามและขอรับกลับคืนทางไปรษณีย์

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามด้วยค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent) แล้วคัดเลือกรายการสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีแบ่งครึ่ง (Split-half) โดยสูตรของ Spearman Brown

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1 ค่าร้อยละ (Percent) ใช้วิเคราะห์ความถี่ของข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ความผาสุกและความพึงพอใจ คือ มีค่าอยู่ในระดับ 7 ระดับ 6 และระดับ 5

กลุ่มที่ 2 ไม่มีความคิดเห็น คือ มีค่าอยู่ในระดับ 4

กลุ่มที่ 3 ไม่พึงพอใจ คือ มีค่าอยู่ในระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1 จากนั้น นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปทำการแปลความหมายตามเกณฑ์พิสัย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับ 6.11 – 7.00 หมายถึง มีความผาสุก/ พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระดับ 5.26 – 6.10 หมายถึง มีความผาสุก/ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระดับ 4.41 – 5.25 หมายถึง มีความผาสุก/ พึงพอใจอยู่ในระดับ

ค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ยระดับ 3.56 – 4.40 หมายถึง มีความผาสุก/ พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระดับ 2.71 – 3.55 หมายถึง มีความผาสุก/ ฟังพอใจอยู่ในมืออยู่ในระดับ
ค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.86 – 2.70 หมายถึง มีความผาสุก/ ฟังพอใจอยู่ในมืออยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระดับ 1.00 – 1.85 หมายถึง มีความผาสุก/ ฟังพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์การกระจาย
ของข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ โดยได้แยกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

2.4.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (pearson's
product moment correlation coefficient) ระหว่างข้อคำถามทั้ง 58 ข้อ จำแนกเป็นความพึงพอใจ
และความไม่พึงพอใจ โดยเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง คือมีค่าใกล้เคียง -1 และ +1 และ
ตัด ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำ (คือมีค่าใกล้เคียง 0) ออกไป พร้อมทั้งทดสอบความมีนัยสำคัญของ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รวมทั้งพิจารณาค่า KMO เพื่อวัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะ
นำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค factor analysis โดยใช้ KMO (artle-meyer-olkin) ถ้าค่า KMO มีค่าน้อย
(มีค่าเข้าใกล้ศูนย์) แสดงว่าเทคนิค factor analysis ไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่โดยทั่วไป
ถ้าค่า KMO < .45 ถือว่าข้อมูลไม่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิค factor analysis และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐาน คือ artlett test of sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์
ข้อมูลด้วยเทคนิค factor analysis แล้วพิจารณารายข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
นำข้อที่ผ่านการพิจารณาไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อหาตัวประกอบรวม
ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละส่วนประกอบต่อไป
(กัลยา , 2548) ผลการทดสอบได้ค่า KMO เป็น .987 และการทดสอบสมมติฐาน Bartlett test
of sphericity พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor
analysis) เพื่อให้ได้ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของ
บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยการสกัดตัวประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบ
สำคัญ (Principal Component Method หรือ PC) เพราะวิธีการนี้อาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้น
ระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูล องค์ประกอบหลักตัวแปรคือ การผสมเชิงเส้น (linear combination)

ของตัวแปร ที่อธิบายการผันแปรของข้อมูลได้มากที่สุด จากนั้นหาการผสมที่สอง ที่สามารถอธิบายการผันแปร ได้มากที่สุดเป็นอันดับสอง โดยไม่มีความสัมพันธ์กับการผสมแรก ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนได้ องค์ประกอบหลัก (หรือปัจจัย) ที่สามารถอธิบายการผันแปรของทุกตัวแปรได้ครบถ้วน ซึ่งองค์ประกอบหลักหลัง ๆ จะอธิบายการผันแปรได้น้อยลงตามลำดับ และทุกองค์ประกอบไม่สัมพันธ์กัน (สุชาติ, 2548) และหมุนแกนปัจจัยแบบออร์ทोगอนอล (orthogonal) หรือการหมุนแกนแบบมุมฉาก เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีความหมายชัดเจน โดยที่แต่ละปัจจัยประกอบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยนั้น ๆ มากที่สุด ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax rotation) หลังจากทำการหมุนแกนแล้วได้พิจารณาองค์ประกอบที่จะใช้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาองค์ประกอบที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ ดังนี้

- แต่ละองค์ประกอบต้องมีค่าความแปรปรวนร่วม (eigen value) มากกว่า 1 ขึ้นไป (สุชาติ , 2548 และ ศิริชัย , 2548)
- ตัวแปรบรรยายแต่ละตัวจะต้องมีค่าน้ำหนักบนตัวแปร (factor loading) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ซึ่งถึงแม้ว่าตัวแปรจัดเข้าไปอยู่ใน factor ใด factor หนึ่งแล้วก็ตามแต่ถ้าตัวแปรนั้น ๆ อาจมีน้ำหนักการเป็นสมาชิกของ factor น้อยมากจนอาจตัดตัวแปรนั้นทิ้งไปได้ และก็ไม่ทำให้ factor นั้นความสำคัญน้อยลงมาก อาจตัดตัวแปรที่มีระดับความสัมพันธ์กับ factor ต่ำกว่าร้อยละ 50 ออกไปโดยไม่สนใจเครื่องหมาย

2.4.3 การสร้างสเกลองค์ประกอบและปัจจัยเดี่ยว นำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ได้ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบของตัวบ่งชี้เดี่ยวแต่ละตัวมาคูณกับค่าคะแนนมาตรฐาน (standard score) ของปัจจัยเดียวนั้นเขียนอยู่ในรูปของสมการ

2.4.4 การกำหนดชื่อตัวแปร จากตัวแปรแต่ละตัวที่ประกอบเป็นปัจจัยรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยพิจารณาจากลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในปัจจัยนั้น

2.5 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ระยะที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ผู้แทนของสำนัก ศูนย์ กลุ่ม สถาบัน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีสถานที่ตั้งในส่วนกลาง จำนวน 15 คน
2. บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีสถานที่ตั้งในส่วนภูมิภาค จำนวน 15 คน

เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การพัฒนาระบบราชการในหน่วยงาน
2. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินงาน

มีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือ

นำผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากการสังเคราะห์เอกสารระยะที่ 1 และ 2 เกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสนทนากลุ่ม ซึ่งเครื่องมือการวิจัยผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นในความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 จัดประชุมสนทนากลุ่ม

ตามรายการแนวทางการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 ครั้ง

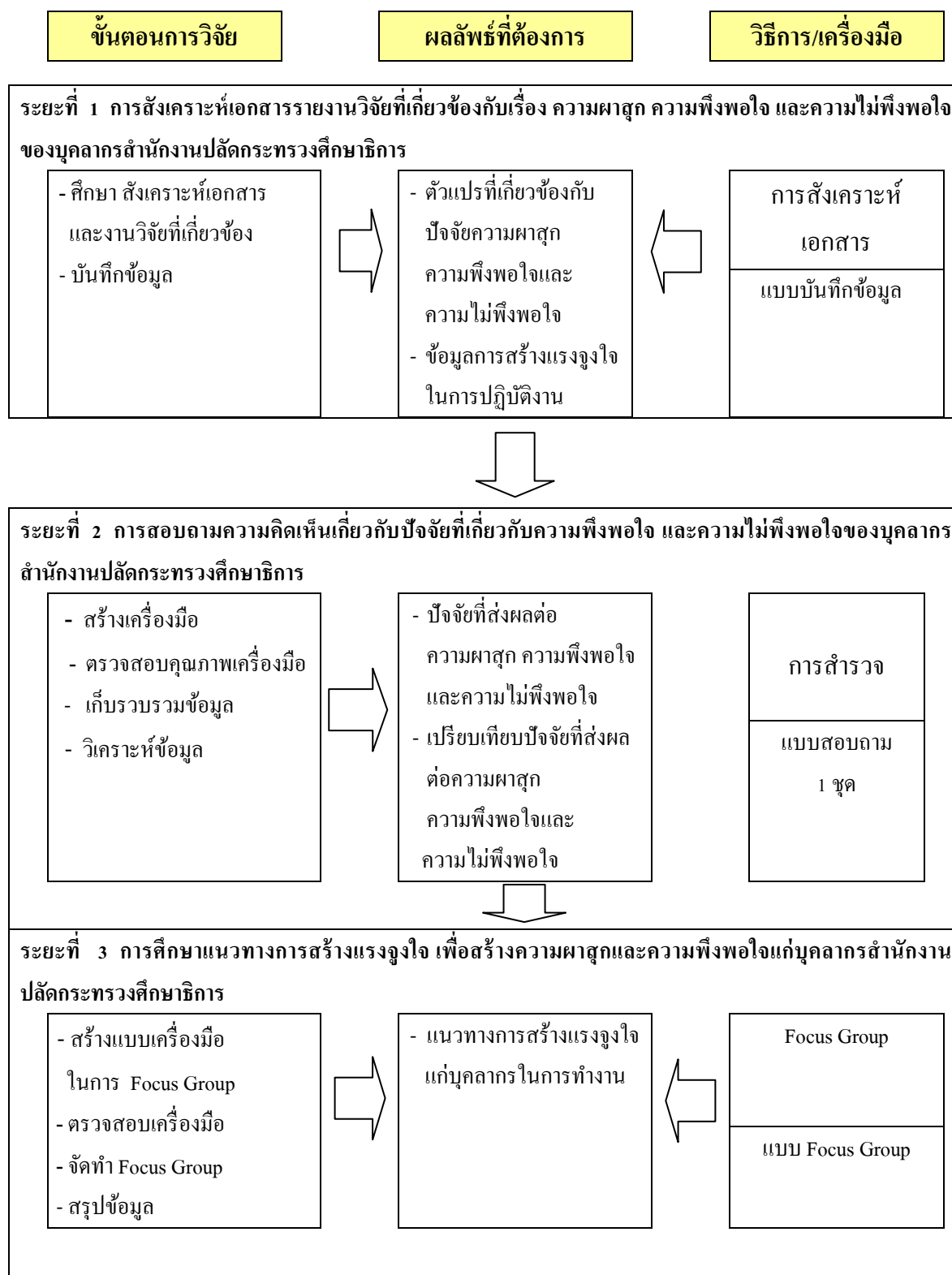
1. จัดหาผู้ดำเนินการกลุ่ม สถานที่ และแจ้งผู้เข้าร่วมประชุมทราบ
2. จัดประชุมโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และดำเนินการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถาม ที่กำหนด
3. สรุปผลการประชุมกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจัดเป็น Category ใช้การวิเคราะห์สรุปเนื้อหาและการจัดกลุ่มข้อมูล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ภาพที่ 3.1 แผนการวิจัย