

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด สังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

สำหรับรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในสังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 จำนวน 72 คน (สำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2/ ตามโครงสร้างคำสั่ง 130/ 2555 ลงวันที่ 12 เมษายน 2555) โดยวิธีเลือกทั้งหมด (Census) เนื่องจากจำนวนประชากรมีไม่มาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยทำการศึกษาจากข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะประเมิน

ความรู้สึกตนเองต่อข้อคำถามแต่ละข้อตามระดับการประเมิน 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากข้อมูลงานวิจัย และข้อมูลการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับทำการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา โดยวิเคราะห์แยกประเด็นที่ต้องการศึกษาและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์ และขอบเขตการศึกษา โดยนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้
 - 4.1 ดร.รังสรรค์ ม่วงโสรส อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 นางสาวปริญา อัญชันภาติ ผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดจันทบุรี

4.3 นายพิเชษฐพงศ์ สว่างจันทร์ ผู้อำนวยการกลุ่ม สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด จันทบุรี

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในสำนักตรวจเงินแผ่นดิน
จังหวัดที่ไม่ใช่พื้นที่ในการเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์
หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
ได้ค่าความเชื่อมั่น แยกเป็นรายด้านดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าความเชื่อมั่น Alpha
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.88
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	.91
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.92
4. ความรับผิดชอบ	.87
5. ความก้าวหน้า	.79
6. เงินเดือน	.85
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.88
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา	.88
เพื่อนร่วมงาน	
9. สถานะของอาชีพ	.89
10. นโยบายและการบริหารงาน	.83
11. สภาพการทำงาน	.91
12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	.78
13. ความมั่นคงในการทำงาน	.79
14. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	.94

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึง
ผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในสังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 เพื่อขอความร่วมมือ
ในการจัดเก็บข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ทั้ง 6 จังหวัด
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือจากข้าราชการ และพนักงาน
สมทบตรวจเงินแผ่นดิน ที่ปฏิบัติงานในสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดชลบุรี ระยอง

จันทบุรี ตราด และสระแก้ว ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 72 ฉบับ โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบ

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของแบบสอบถามส่วนที่ 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของประชากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในสังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Compare Means

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด อ้างอิงจากคู่มือการทำปัญหาพิเศษสำหรับนิสิตหลักสูตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2555 เกณฑ์ที่ใช้ได้แก่

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

เกณฑ์วัดระดับค่าเฉลี่ย

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 = เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 = เห็นด้วยมาก หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 = เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 = เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University