

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานประมาณ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ระดับ 4 – 8 จำนวน 398 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2549)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากจำนวนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 398 คน ตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง N = จำนวนประชากร e = ค่าความคลาดเคลื่อน

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} N &= \frac{398}{1 + (398 \times 0.05^2)} \\ &= 199.50 \\ &\approx 200 \end{aligned}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
ตัวแปรต้น ได้แก่

-คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับตำแหน่ง
5. อายุงาน
6. ระดับรายได้

-ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

1. ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรม
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความศรัทธาต่อผู้นำ

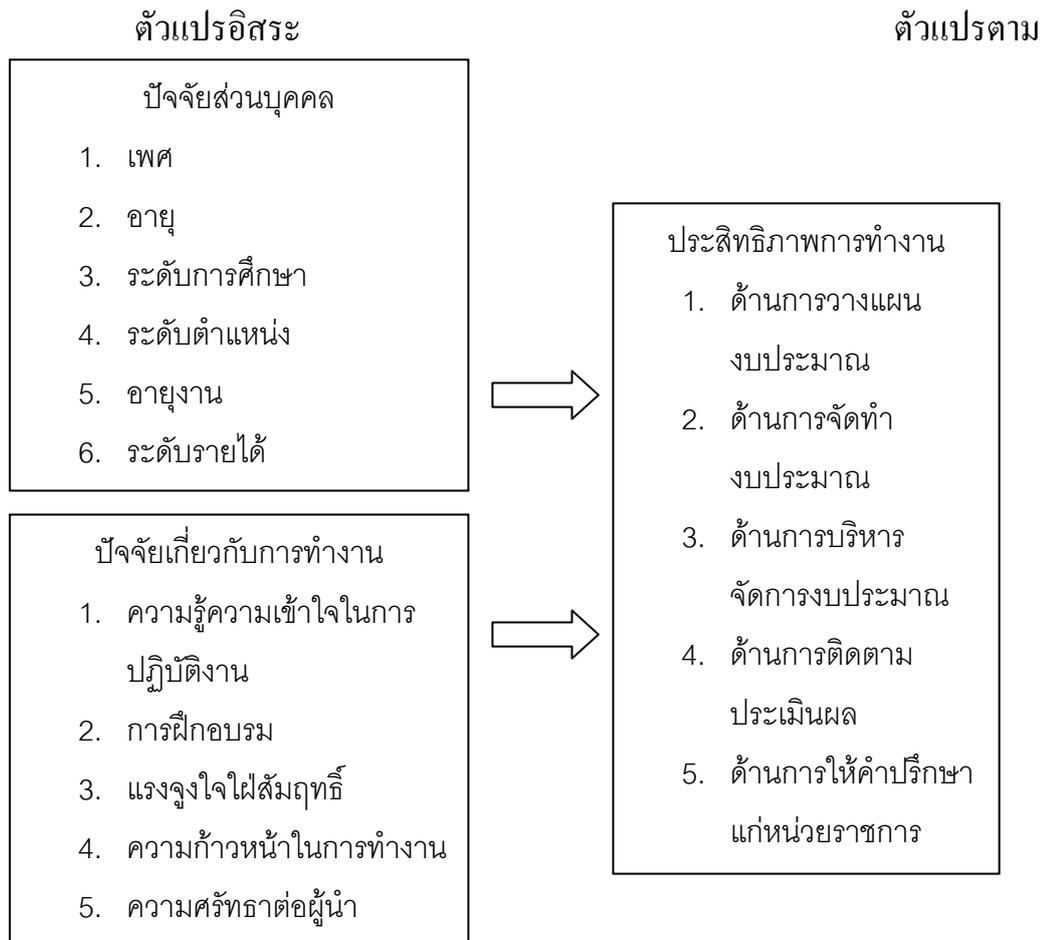
ตัวแปรตาม ได้แก่

-ประสิทธิภาพการทำงาน

1. ด้านการวางแผนงบประมาณ
2. ด้านการจัดทำงบประมาณ
3. ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ
4. ด้านการติดตามประเมินผล
5. ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยราชการ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

แผนภาพที่ 3.1
แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ หรือ ✕ หน้า หรือกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่ง
- อายุงาน
- ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่

- | | |
|--------------|---|
| ข้อที่ 1-7 | เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน |
| ข้อที่ 8-12 | เกี่ยวกับการฝึกอบรม |
| ข้อที่ 13-15 | เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ |
| ข้อที่ 16-18 | เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน |
| ข้อที่ 19-22 | เกี่ยวกับความศรัทธาต่อผู้นำ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่

- | | |
|--------------|---|
| ข้อที่ 1-4 | เกี่ยวกับด้านการวางแผนงบประมาณ |
| ข้อที่ 5-7 | เกี่ยวกับด้านการจัดทำงบประมาณ |
| ข้อที่ 8-9 | เกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการงบประมาณ |
| ข้อที่ 10-12 | เกี่ยวกับด้านการติดตามประเมินผล |
| ข้อที่ 13-15 | เกี่ยวกับด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยราชการ |

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มีลักษณะค่าคะแนนดังนี้

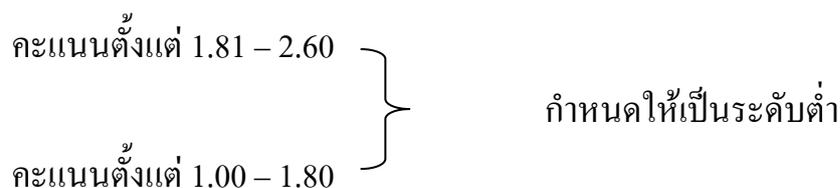
ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การพิจารณาระดับประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กานดา พูนลาภทวี (2530, น.29-30) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดระดับประสิทธิภาพการทำงาน
ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 4.21 – 5.00	}	กำหนดให้เป็นระดับสูง
คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 4.20		
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40		กำหนดให้เป็นระดับปานกลาง



แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1. สร้างข้อคำถามจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง
2. หาความแม่นยำตรง (Validity) โดยผ่านการพิจารณาความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ หากข้อคำถามใดไม่ชัดเจนได้มีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น
3. หาอำนาจจำแนกและความเชื่อถือได้ (Discrimination and Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (Try-out) กับข้าราชการในสำนักงานประมาณตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ระดับ 4 – 8 จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกหรือค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่า t น้อยกว่า 1.75 จะดำเนินการตัดออกไป (รายละเอียดในภาคผนวก ก) หลังจากนั้น นำข้อคำถามที่เหลือไปหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1

แสดงค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน	.8925 (22 items)
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงาน	.9577 (15 items)

วิธีดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้รับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณ และวิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้

1. ค่าความถี่ ร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่ามัชฌิมเลขคณิต (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพการทำงาน
3. การทดสอบค่าที (t-independent) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนน ประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง อายุงาน และระดับรายได้
5. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานและอายุ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน และวิธีของสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ ระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงาน