

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการสัมภาษณ์โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อทดสอบสมมุติฐานตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นสมมุติฐานที่สร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลดังนี้

#### 1. ประชากรเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

1.1 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในระดับหัวหน้า หรือผู้บริหารระดับ 8 ในส่วนกลาง และระดับ 7 ในส่วนภูมิภาค รวม 65 ตำแหน่ง

1.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ระดับ 3 - 7ว. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 65 ตำแหน่ง

#### 2. สถานที่เก็บข้อมูล

ครอบคลุมพื้นที่หน่วยงานตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงมหาดไทยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จากตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลประชากรเป้าหมายทั้งหมด 130 คน เพื่อศึกษาความพึงพอใจในลักษณะงานความเป็นอิสระในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สวัสดิการ และค่าตอบแทน

ทำการสัมภาษณ์ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอีก 4 คน ทางโทรศัพท์ จาก 4 ภาค โดยให้แต่ละคนเป็นตัวแทนของแต่ละภาคดังนี้ ภาคเหนือ 2 คน ภาคอีสาน 2 คน ภาคกลาง 2 คน รวม 8 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยอาศัยแนวความคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานะภาพการสมรส ระยะเวลาที่รับราชการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน (ระดับ) เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตรวจสอบ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย ได้แก่ (1) ลักษณะงาน (2) ความเป็นอิสระในการทำงาน (3) บรรยากาศในการทำงาน (4) ความผูกพันต่อหน่วยงาน (5) การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ (6) ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (7) สวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 62 ข้อ ได้แก่

1. ลักษณะงาน ข้อ 1- 8 รวม 8 ข้อ

- งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
- งานที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน
- งานที่ทำอยู่ช่วยเสริมสร้างทักษะประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ของท่าน
- งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชา เห็นประจักษ์  
อยู่เสมอ
- ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่
- งานที่ทำอยู่ผู้รับตรวจในความร่วมมือเป็นอย่างดี
- หากท่านมีโอกาสย้ายไปหน่วยงานอื่น ท่านจะย้ายไปที่

2. ความเป็นอิสระในการทำงาน ข้อ 9-16 รวม 8 ข้อ

- งานที่ท่านทำอยู่มีอิสระในการปฏิบัติงาน และเสนอความเห็น
- ความเป็นอิสระในการรายงานผลการตรวจสอบ สำนักงานจังหวัดตาม  
ข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ
- มีอิสระในการติดตามประเมินผลการตรวจสอบของสำนักงานจังหวัด
- สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด (ปลัดกระทรวงในส่วนกลาง และ  
ผู้ว่าราชการจังหวัดในส่วนภูมิภาค)
- อิสระในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานให้เป็นไปตามนโยบาย  
หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- มีอิสระในการรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการ  
ดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานจังหวัด
- มีอิสระในการของบประมาณและใช้จ่ายได้ตามที่ขอจัดสรร

3. บรรยากาศในการทำงาน ข้อ 17-23 รวม 7 ข้อ

- การจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ
- วัสดุ อุปกรณ์ ในสำนักงาน ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดีอยู่เสมอ
- การจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มีการดูแลรักษาอย่างเป็น ระเบียบเรียบร้อย
- มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นประจำ
- สภาพภายในของห้องทำงานได้รับการปรับปรุงให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- การจัดห้องทำงานในหน่วยงานมีการจัดอย่างเป็นสัดส่วน
- มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ความผูกพันต่อหน่วยงาน ข้อ 24-29 รวม 6 ข้อ

- ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน
- ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน
- ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานของท่านที่ปฏิบัติ
- ความสามัคคี และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของข้าราชการในหน่วยงาน

5. การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ ข้อ 30-36 รวม 6 ข้อ

- ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายในหน่วยงาน ท่านรู้สึกว่าต้องใช้เวลาสายมากกว่าความเหมาะสมและเป็นธรรม
- ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ข้าราชการในหน่วยงานในความรู้สึกของท่านการพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรมเลือกปฏิบัติต่อพรรคพวก
- การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการในหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ท่านคิดว่าเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่เป็นธรรม เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามความเที่ยงตรงและเป็นไปด้วยความชอบธรรม

- มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการไปเชื่อมโยงกับเงินรางวัลตอบแทนและระบบจูงใจ

6. ความเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้อ 37-41 รวม 5 ข้อ

- สายงานที่ทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าจนถึงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่าน
- งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้มีโอกาสร่วมงานกับหน่วยงานภายนอกรวมทั้งนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ
- ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ตำแหน่งในสายงานที่ท่านทำอยู่มีส่วนทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสูงกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงาน
- สายงานอาชีพที่ท่านดำรงตำแหน่งไม่ก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่น

7. สวัสดิการและค่าตอบแทน ข้อ 42- 46 รวม 5 ข้อ

- ความเหมาะสมของระดับเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน
- เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ
- หน่วยงานจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตามความจำเป็นต่าง ๆ
- แรงจูงใจต่อระบบค่าตอบแทนในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
- การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ

**ส่วนที่ 3** ข้อคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ

- การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานตรวจสอบควรเป็นอย่างไร
- ระบบจูงใจ และค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานรวมทั้งเงินรางวัล ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างไร
- แนวทางการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานควรจะทำอย่างไร
- โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมปริมาณงานท่านมีความคิดเห็นว่าจะจะเป็นแบบใด

- แนวทางในการพัฒนาระบบงาน พัฒนาบุคลากรให้มีลักษณะเพิ่มขึ้น และยกระดับขีดความสามารถอย่างไร
- อื่น ๆ (ถ้ามี)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าชนิด 5 ระดับ ของลิเคอร์ท์ (Likert's five rating scale) ซึ่งมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติโดยกำหนดความหมาย 5 ระดับ

- ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติได้ต่ำที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติได้ต่ำ
- ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติได้ปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติได้มาก
- ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติได้มากที่สุด

### การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

จากแบบสอบถามที่สถาบันดำรงราชานุภาพทำไว้ได้นำมาปรับใช้ เพื่อการเก็บข้อมูลในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและขวัญกำลังใจ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแบบสอบถามดังกล่าว โดยนำแบบสอบถามจำนวน 5 ชุด ไปให้หัวหน้าผู้ตรวจสอบ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ทดลองกรอกแบบสอบถาม และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งหมด และได้ทำการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะทำการวิเคราะห์ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ ความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยเครื่องมือที่ใช้ให้คะแนนในมาตรวัดเชิงอันดับนั้น ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อถือได้ แอลฟา ค่าความน่าเชื่อถือได้ ของแบบสอบถาม นี้ ออกมาไม่ต่ำกว่า 0.25 ก็แสดงว่า แบบสอบถามนี้ เชื่อถือได้ เครื่องมือและเกณฑ์การวัดขวัญกำลังใจข้าราชการในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือวัดขวัญกำลังใจ คือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบองค์ประกอบต่าง ๆ 7 องค์ประกอบ คือ (1) ลักษณะงาน (2) ความเป็นอิสระในการทำงาน (3) บรรยากาศในการทำงาน (4) ความผูกพันต่อหน่วยงาน (5) การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ (6) ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ (7) สวัสดิการและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือ ส่งไปให้ประชากร จำนวน 130 ฉบับ โดยส่งทางไปรษณีย์ครบทั้ง 76 จังหวัดในเดือนกุมภาพันธ์ 2550 และให้ส่งกลับโดยทางไปรษณีย์ที่ได้สอดซองปิดแสตมป์ให้เรียบร้อยแล้ว ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 102 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 78.46%

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจมาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณ และวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 1 หาค่าความถี่  $\bar{X}$  และค่าร้อยละ (%) ตามตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบข้อความเชิงบรรยาย

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกณฑ์การวัดระดับขวัญกำลังใจ จะพิจารณาจากค่าคะแนนของประชากรโดยทำการประเมินจากแบบสอบถามซึ่งมี 5 ระดับ (Linger' & Scale) แล้วหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบข้อความเชิงพรรณนา

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัด สป.มท. อยู่ในระดับต่ำมาก

ค่าเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัด สป.มท. อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัด สป.มท. อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัด สป.มท. อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายความว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัด สป.มท. อยู่ในระดับสูงมาก

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสังกัด สป.มท. จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้ t-test ในตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน (ระดับ 7) และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ (ระดับ 3 – 6ว., 7ว.) และวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบข้อความเชิงบรรยาย

คำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวน ของแบบสอบถามในปัจจุบันแต่ละตัวทุกด้าน แล้วแบ่งผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการวิเคราะห์ ข้อมูลนี้จะนำไปพิจารณาประกอบกับข้อมูลในเชิงคุณภาพ ที่ได้จากคำถามปลายเปิด และที่ได้จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกของทั้ง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการ ใน 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ วัดระดับขวัญกำลังใจในภาพรวมที่มีต่ปัจจุบันทั้ง 7 ด้าน และวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างหัวหน้าผู้ตรวจสอบฯ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบฯ ในแต่ละปัจจุบันทุกองค์ประกอบ