



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยจะนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือ
5. การรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
7. การสร้างมาตรวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1 เพศ (sex)
  - 1.2 อายุ (age)
  - 1.3 ระดับการศึกษา (level of education)
  - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (duration of work)
  - 1.5 กลุ่มงาน (group)
  - 1.6 ตำแหน่งงาน (position)

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง และกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 การวางแผนกำลังคน (manpower planning)
- 2.2 การสรรหา (recruitment)
- 2.3 การคัดเลือก (selection process)
- 2.4 การบรรจุและแต่งตั้ง (post & appointment)
- 2.5 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (training & development)
- 2.6 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion)
- 2.7 วิธีการดูแลรักษาบุคลากร (retention)
- 2.8 การออกจากราชการ (retirement from government)

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำนวน 1,200 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จึงได้ดำเนินการสุ่มประชากร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ  $N$  คือ ขนาดของประชากร

$n$  คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{1200}{1 + 1200(.05)^2}$$

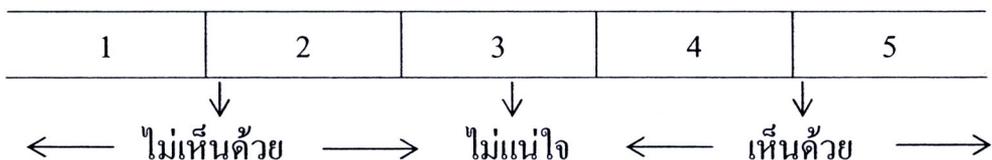
$$= 300$$

ดังนั้นจึงกำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ตัวอย่าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางซึ่งจัดทำ การสร้างขึ้นดังนี้

1. ศึกษาเอกสารทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยการสำรวจทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้ง 8 ด้าน และแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. การสร้างข้อคำถามโดยการปรับปรุง หรือนำแนวความคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยที่กล่าวไว้เดิม มาทำการดัดแปลงสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยมุ่งที่จะให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งครอบคลุมนิยามที่ได้ตั้งไว้แล้ว จึงทำการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถามต่อไป
3. การกำหนดจุดอ้างอิง (reference point) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ โดยการกระทำให้ผู้ตอบมีจุดอ้างอิงเริ่มต้นของการให้คะแนนความคิดเห็นร่วมกันทุกคน โดยมีการให้คะแนนจาก 0-5 ด้วยการจัดทำสภาพสเกลพื้นที่คะแนนความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็นช่วงเท่า ๆ กัน เพื่อแสดงให้ผู้ตอบได้เห็นก่อน



ข้อมูลนี้เป็นคะแนน 1-5 ซึ่งเรียงลำดับจากน้อยที่สุดจนไปถึงมากที่สุด เมื่อได้คะแนนแล้วได้มีการจัดคะแนนเป็น 5 กลุ่ม คือ 1-2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2-3 หมายถึงไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 3-4 หมายถึง เห็นด้วย 4-5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยคำถามรายละเอียดส่วนตัวของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยสร้างข้อคำถามจากการทบทวนข้อมูลงานวิจัย และวรรณกรรมต่าง ๆ ในแต่ละรายการข้อคำถามมีการวัดเป็นระดับความคิดเห็น (5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยแยกเป็นแต่ละด้านเพื่อความชัดเจนที่จะระบุได้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในแต่ละด้านให้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลอีกอย่าง คือ แบบสัมภาษณ์ โดยใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารของทั้ง 2 กลุ่มงาน คือ ผู้บริหารกลุ่มตรวจสอบและผู้บริหารกลุ่มสนับสนุน เพื่อทราบแนวความคิดเห็นในมุมมองของนักบริหารระดับสูงขององค์กรว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ด้านอย่างไร รวมถึงแสดงวิธีคิดแก้ไขปัญหานั้นในแต่ละด้านอย่างครบถ้วน

## การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือได้ตามขั้นตอนดังนี้

1. ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการทุกท่านตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาไปทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยให้คะแนนดังนี้ ถ้าข้อความสอดคล้องตามเนื้อหาคะแนน +1 ถ้าไม่แน่ใจ 0 และไม่สอดคล้องตามเนื้อหาให้คะแนน -1 คัดเลือกข้อความที่มีดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป
3. ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ (pretest) กับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของผู้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น
4. หลังจากที่ได้ดำเนินการแก้ไขส่วนที่บกพร่อง แล้วจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมได้จาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary source) ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปแจกแก่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมาย จำนวน 300 ชุด ระหว่างวันที่ 5-12 มกราคม 2554 แล้วนัดหมายวันเวลาที่จะมาขอรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยคาดหวังในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 300 ชุด คิดเป็นจำนวนเต็มของแบบสอบถามทั้งหมด

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary source) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัย เอกสารอื่นๆ จากห้องสมุด ฐานข้อมูล จากคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการศึกษา

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสข้อมูล (coding)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ สถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร
4. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติทดสอบ  $t$  test กับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติทดสอบ  $F$  test กับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD) สำหรับการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นั้น จะวิเคราะห์จากแบบสอบถาม โดยการให้คะแนนจากคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนแสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อมาคำนวณค่า โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

| ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย | ระดับความคิดเห็น     |
|--------------------|----------------------|
| 4.21-5.00          | เห็นด้วยอย่างยิ่ง    |
| 3.41-4.20          | เห็นด้วย             |
| 2.61-3.40          | ไม่แน่ใจ             |
| 1.81-2.60          | ไม่เห็นด้วย          |
| 1.00-1.80          | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

## การสร้างมาตรวัดและนียมเชิงปฏิบัติการ

### การสร้างมาตรวัด

มาตรวัด (scale) หมายถึง การแบ่งระดับของตัวแปร โดยวัดตามมูลค่า (value) หรือขอบเขต (magnitude) โดยแสดงผลในเชิงปริมาณ จุดมุ่งหมายของการกำหนดมาตรวัดเพื่อใช้ในเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับรายการ บุคคล คุณสมบัติ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ

เนื่องจากแบบสอบถามเป็นการสำรวจความคิดเห็น การสร้างมาตรวัดในแบบสอบถามของการวิจัยนี้จะใช้การมาตรวัดแบบทัศนคติโดยการประมาณความคิดเห็น (Attitude Rating Scales) เพราะเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวิจัยทางธุรกิจ เนื่องจากเป็นวิธีที่ง่าย สะดวก และทำให้ทราบระดับความคิดเห็น (opinion) ความรู้สึก (feeling) ความคิด (thinking) ความรู้ (knowledge) ความต้องการ (intentions) และความคาดหวัง (expectations) ที่ผู้ถูกวิจัยมีต่อสิ่งที่ต้องการทดสอบ

การสร้างมาตรวัดเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางนั้นใช้วิธีการ ดังนี้

1. Category Scales เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นที่ผู้วิจัยต้องการให้ผู้ถูกวิจัยประมาณหรือบรรยายถึงความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. The Likert Scale เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นที่ผู้ตอบสามารถอธิบายหรือระบุความคิดเห็นด้วยความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเหตุการณ์หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่

ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### **การนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definitions)**

การนิยามเชิงปฏิบัติการเป็นการระบุเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อวัดแนวคิดภายใต้การค้นหา โดยระบุถึงรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการวัดในลักษณะที่สามารถวัดได้ จุดมุ่งหมายของการนิยามเชิงปฏิบัติการอยู่ที่วิธีการและรายละเอียดเกี่ยวกับการวัดนั้น โดยตรง ซึ่งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนที่ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลไปใช้ในการวัดผู้วิจัยจะทดสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลนั้น ๆ เมื่อได้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวมแล้ว นำข้อมูลดังกล่าวมาดำเนินการตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งมาตรวัด หรืออธิบายให้เข้าใจอย่างง่ายคือเป็นวิธีการสร้างแบบสอบถามนั่นเอง

การนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางนั้นมีเกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนของความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ด้าน โดยกำหนดมาตรฐานการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

|                      |                              |
|----------------------|------------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | ให้ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 5 |
| เห็นด้วย             | ให้ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4 |
| ไม่แน่ใจ             | ให้ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3 |
| ไม่เห็นด้วย          | ให้ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1 |