

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)  
ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขอบข่ายที่กำหนดและวิธีการดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
  - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
  - 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานประจำศาลแขวง  
ขอนแก่นทั้งสิ้น จำนวน 45 คน ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการศาลยุติธรรมจำนวน 35 คนและ  
ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 10 คน (สำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น. 2553 :  
8 - 9)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนข้าราชการสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น

จำแนกตามเพศและช่วงอายุ

อายุ เพศ	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 35 ปี	36-46 ปี	ตั้งแต่ 47 ปี ขึ้นไป	รวม
ชาย	6	2	-	8
หญิง	6	16	5	27
รวม	12	18	5	35

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนลูกจ้างสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น  
จำแนกตามเพศและช่วงอายุ

อายุ เพศ	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี	36-46 ปี	ตั้งแต่ 47 ปี ขึ้นไป	รวม
ชาย	-	3	1	4
หญิง	6	-	-	6
รวม	6	3	1	10

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการศึกษานี้ ได้ใช้แบบสอบถามที่วัดระดับของความพึงพอใจในการทำงาน  
ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวม  
3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามที่วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่ 6 ด้าน  
เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง  
น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-  
ended)

### 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้วัดระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
จากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีของนักคิดต่าง ๆ

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งได้พิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ 3 ท่านนี้ ได้แก่

5.1 นางสาวสมจิตร ปัญญาพัฒน์พงษ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์ การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขอนแก่น

5.2 นายไพศาล อูสมบัติ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีปฏิบัติการ สำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น

5.3 นายยุทธนา เมฆประภา นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานคดีปฏิบัติการ สำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น

6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Congruence) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.66 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

7. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง นำไปทดลอง (Try-out) กับบุคลากรในสำนักงานประจำศาลแขวงอุดรธานี จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Item-total Correlation) คัดไว้เฉพาะข้อที่มีคุณภาพ แล้วนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

8. แก้ไขแบบสอบถามที่บกพร่องครั้งสุดท้าย

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามให้เพียงพอต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ดังนี้

1. ทำบันทึกข้อความถึงผู้บังคับบัญชาของผู้ศึกษา ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

2. แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้เวลา 2 สัปดาห์

3. ตรวจสอบข้อมูลและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. บันทึกคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเขียนรายงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

#### 4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การให้คะแนน ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale (อ้างจาก บุญส่ง นิลแก้ว, 2541 : 30) ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

การแปลผล ใช้หลักเกณฑ์ดังนี้ (อ้างจาก บุญส่ง นิลแก้ว, 2541: 146)

คะแนน 4.50-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.50-4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
คะแนน 2.50-3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนน 1.50-2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
คะแนน 1.00-1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยสถิติที่ใช้ มีดังนี้

1. การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

2. การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

โดยมีสูตรดังนี้

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\mu$  แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (\mu - X)^2}{N - 1}}$$

- เมื่อ  $\sigma$  แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $X$  แทน คะแนนแต่ละตัวในประชากร  
 $\mu$  แทน คะแนนเฉลี่ยของประชากร  
 $N$  แทน จำนวนประชากร

3. ปัญหา ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น สถิติที่ใช้ได้แก่การแจกแจงความถี่แต่ละประเด็นแล้วนำมาสรุป