



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่สนใจศึกษาสำหรับงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารระดับกลางตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการฝ่าย หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าทั้งสาม ตารางที่ 3.1 แสดงถึงจำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา และใช้จำนวนทั้งหมดนี้เป็นตัวอย่างในการศึกษาเช่นกัน เนื่องจากผู้อำนวยการกอง/ฝ่ายเป็นผู้ที่ต้องบริหารงานและคอยกำกับดูแลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณของหน่วยงานตนเอง อีกทั้งผู้บริหารเหล่านี้อาจเป็นผู้ที่เข้าไปมีบทบาทอย่างมากในการกำหนดงบประมาณในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า กลุ่มประชากรดังกล่าวมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

รัฐวิสาหกิจที่ทำการศึกษา อันได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารออกได้เป็น 3 ระดับ (ภาคผนวก ก) และมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้ผู้บริหารในระดับต่างๆ ตามสายการบังคับบัญชา พร้อมทั้งมอบหมายงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารแต่ละระดับต้องรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจ และมีการประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ในการจัดทำงบประมาณผู้บริหารระดับกลางจะมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณสำหรับหน่วยงานของตน

ตารางที่ 3.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามองค์กร

รัฐวิสาหกิจ	จำนวน (ผู้อำนวยการกอง/ฝ่าย)	ร้อยละ
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	81	29.05
การไฟฟ้านครหลวง	39	13.97
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	159	56.98
รวม	279	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ภาคผนวก ข) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่ได้รับจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัย ซึ่งได้จัดแบ่งส่วนของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน และจำนวนคำถามในแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและองค์กรที่ทำงานอยู่ จำนวนคำถาม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณขององค์กร จำนวนคำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 : ความพึงพอใจต่องานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ/ฝ่าย ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน จำนวนคำถาม 5 ข้อ
2. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จำนวนคำถาม 7 ข้อ
3. ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวนคำถาม 4 ข้อ
4. ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในองค์กร จำนวนคำถาม 4 ข้อ
5. ความพึงพอใจต่อการควบคุมขององค์กร จำนวนคำถาม 4 ข้อ

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง (Self Rating) รวมทั้งหมด จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 : การประเมินที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณของผู้บังคับบัญชา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าจะมีผลต่อการประเมินผลงาน จำนวนคำถาม 3 ข้อ

รวมคำถามในแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 43 ข้อ สำหรับรายละเอียดตัววัดในส่วนที่ 1, 2 และ 3 นั้น เป็นดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณ

ตัววัดที่จะนำมาใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณในการวิจัยครั้งนี้ ดัดแปลงมาจากของ Milani (1975) เนื่องจากเป็นตัววัดที่มีผู้นิยมนำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงานประมาณมากที่สุด อาทิเช่น Brownell and McInnes (1986), Kren (1992), Dunk (1993), วีระชัย วีระเมธิกุล (1994) และ Wentzel (2002) เป็นต้น

ผู้วิจัยได้นำคำถาม 6 ข้อ ของ Milani (1975) มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาดังนั้นคำถามเพื่อวัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณในการศึกษา จึงมีทั้งหมด 9 ข้อ ดังนี้

1. ท่านได้รับการชี้แจงเหตุผลจากผู้บริหารระดับสูงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณหรือไม่เพียงใด
2. ท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณเพียงใด
3. ท่านมีอิทธิพลต่อการกำหนดงบประมาณเพียงใด
4. ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อการกำหนดงบประมาณเพียงใด
5. ในการกำหนดงบประมาณผู้บริหารระดับสูงได้สอบถามความคิดเห็นท่านเพียงใด
6. ท่านมีอำนาจต่อรองในการกำหนดงบประมาณเพียงใด
7. ท่านมีโอกาสในการชี้แจงผลเนื่องจากการใช้งบประมาณ ซึ่งเป็นผลที่ไม่สามารถควบคุมได้หรือไม่เพียงใด
8. ท่านมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายของงบประมาณเพียงใด
9. ท่านมีส่วนในการกำหนดผลตอบแทนจากความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด

สำหรับระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ ผู้วิจัยเลือกใช้ Five Point Likert Scale โดยหมายเลข 1 หมายถึง น้อยที่สุด และหมายเลข 5 หมายถึง มากที่สุด

2. ความพึงพอใจต่องาน

ตัววัดระดับของความพึงพอใจต่องานที่จะนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จะเลือกใช้ตัววัด 5 ด้านของ Job Description Index (JDI) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
3. ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในองค์กร
4. ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กร
5. ความพึงพอใจต่อการควบคุมขององค์กร

สำหรับ Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) จะนำมาใช้เพียงบางส่วน โดยส่วนที่นำมาจะมีลักษณะการวัดความพึงพอใจ 5 ด้านที่มีความหมายเดียวกับ JDI ดังนั้น ตัววัดระดับความพึงพอใจต่องานในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ดังนี้

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Work Satisfaction)

1. ท่านมีความพึงพอใจต่อเงื่อนไขการทำงานของท่านเพียงใด
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความสมเหตุสมผลของปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อความชัดเจนของงานที่ท่านรับผิดชอบเพียงใด
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบต่องานท่านเพียงใด
5. ท่านมีความพึงพอใจเพียงใด เมื่องานของท่านสำเร็จตามเป้าหมาย

(ข้อ 1-4 เรียบเรียงมาจาก JDI ส่วนข้อ 5 มาจากการทบทวนวรรณกรรม)

ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

1. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเพียงใด
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินนอกจากเงินเดือนเพียงใด
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมของท่านเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่าน
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนโดยรวมของท่านเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันขององค์กรอื่น
5. ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพียงใด
6. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเพียงใด
7. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กรเพียงใด

(ข้อ 1, 2, 6 และ 7 เรียบเรียงมาจาก JDI ส่วนข้อ 3, 4, และ 5 มาจากการทบทวนวรรณกรรม)

ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กร

1. ท่านมีความพึงพอใจต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่องานเพียงใด
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความร่วมมือของผู้ร่วมงานที่ท่านได้รับเพียงใด
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการยอมรับจากผู้ร่วมงานที่มีต่อท่านเพียงใด
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานขององค์กรเพียงใด

(เรียบเรียงมาจาก JDI)

ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในองค์กร

1. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ วิธีการประมวลผลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขององค์กรเพียงใด
2. การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งล่าสุดของท่าน ท่านมีความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบที่ได้รับเพิ่มขึ้นเพียงใด
3. จากข้อสอง ท่านมีความพึงพอใจต่อผลแทนและสถานะทางสังคมที่เพิ่มขึ้นเพียงใด
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อความถี่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ท่านเพียงใด

(ข้อ 3 เรียบเรียงมาจาก JDI ส่วนข้อ 1, 2 และ 4 มาจากการทบทวนวรรณกรรม)

ความพึงพอใจต่อการควบคุมขององค์กร

1. ท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่องานของท่านเพียงใด
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการทำงานเพียงใด
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อกฎเกณฑ์ ข้อบังคับขององค์กรเพียงใด
4. ท่านมีความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อวัตถุประสงค์ของการควบคุมเพียงใด

(ข้อ 3 และ 4 เรียบเรียงมาจาก JDI ส่วน ข้อ 1 และ 2 มาจากการทบทวนวรรณกรรม)

3. การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ

ตัววัดการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรมมาใช้ในการตั้งคำถาม โดยจะถามผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานโดยยึดตามความสำเร็จของงบประมาณหรือไม่ เพียงใด ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. ท่านคิดว่าความสำเร็จตามงบประมาณมีผลต่อผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับเพียงใด
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด

- ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการให้ผลตอบแทนตามความสำเร็จของงบประมาณเพียงใด

การทดสอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อให้แน่ใจในคุณภาพของแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

- การทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบก่อน (Pretest) กับผู้อำนวยการกอง/ฝ่ายในรัฐวิสาหกิจ จำนวนทั้งสิ้น 20 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม
- การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงนั้น มาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยการใส่โปรแกรม SPSS ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 69% มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยถูกจัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทางจดหมาย ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 20 กรกฎาคม – 20 สิงหาคม พ.ศ. 2546 รวมเวลาทั้งสิ้น 31 วัน โดยการจัดส่งครั้งนี้ยังได้แนบซองจดหมายสำหรับตอบกลับและจดหมายนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งชี้แจงและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความมั่นใจในการตอบและจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยมากขึ้น

จากแบบสอบถามที่ได้จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 279 คน และเป็นจำนวนแบบสอบถาม 279 ชุด ปรากฏว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ได้จริงกลับคืนมาจำนวน 149 ชุด คิดเป็นร้อยละ 53.40 จากผลการตอบแบบสอบถามในอัตราดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อัตราการตอบกลับดังกล่าวเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการสรุปผลงานวิจัย ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมายังมีอัตราการกระจายตัวค่อนข้างต่ำกล่าวคือ อาจมีความแตกต่างในลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีขนาดใหญ่ที่สุด

เนื่องจากว่าเป็นหน่วยงานที่ให้บริการเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ รองลงมาคือการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเล็กที่สุดก็คือการไฟฟ้านครหลวงซึ่งมีพื้นที่การให้บริการเพียงกรุงเทพและปริมณฑลเท่านั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความเชื่อมั่นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับมาสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา

- 1.1 ค่าความถี่และร้อยละ ใช้อธิบายในส่วนของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชื่อตำแหน่ง ระยะเวลาทำงานในตำแหน่ง องค์กรที่สังกัด
- 1.2 ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ใช้อธิบายในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณซึ่งเป็นข้อความที่ใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ การวัดความพึงพอใจต่องานซึ่งเป็นข้อความที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ความพึงพอใจต่อการควบคุม และการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ซึ่งจะเป็นข้อความที่ใช้ประเมินว่าระบบการประเมินผลงานขององค์กรมีการอ้างอิงกับความสำเร็จของงบประมาณหรือไม่

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การที่ผู้บริหารระดับกลางมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณจะทำให้มีความพึงพอใจต่องานสูง

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ยแต่ละตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ซึ่งเริ่มจากนำข้อมูลดิบของแต่ละตัวอย่างทั้งระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ และความพึงพอใจต่องาน แยกพิจารณาตามตัวแปร คือ ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ นำคะแนนทั้งหมดมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ส่วนความพึงพอใจต่องาน ประกอบด้วย 5 ด้าน รวมคะแนนแต่ละด้านแล้วหาค่าเฉลี่ย จากนั้นนำ

ค่าเฉลี่ยทุกด้านมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ย ที่ได้มาทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 การที่ผู้บริหารระดับกลางมีส่วนร่วมสูงในการจัดทำงบประมาณและการประเมินผลงานให้ความสำคัญมากกับความสำเร็จของงบประมาณ จะทำให้ผู้บริหารกลางมีความพึงพอใจต่องานสูง

สำหรับข้อมูลส่วนแรกเหมือนกับสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เพิ่มการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงบประมาณ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ คำนวณค่าเฉลี่ยเช่นกัน หลังจากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ย ที่ได้มาทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

เกณฑ์เทียบระดับความคิดเห็น

สำหรับเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการให้คะแนนที่พัฒนาโดย Likert ซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้

1. ข้อความที่ใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ภาพรวมของระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำถามที่ใช้วัดระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ เป็นการนำคะแนนจากทั้ง 9 ข้อมารวมกัน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{4} = 1.00$$

จากการคำนวณข้างต้นซึ่งได้ความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 1.00 จึงสามารถแบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.01 – 5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.01 – 4.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.01 – 3.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.00 หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับต่ำ

2. สำหรับภาพรวมของระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำถามที่ใช้วัดระดับของความพึงพอใจ ต่องานเป็นการนำคะแนนในแต่ละด้านมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยของแต่ละด้าน แล้วจึงนำค่าเฉลี่ย แต่ด้านมารวมกันจากทั้ง 5 ด้านมารวมกัน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยอีกครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ ความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เช่นเดียวกับที่ผ่านมา ดังนั้นจึงสามารถแบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

พอใจมากที่สุด	มีน้ำหนักคะแนน	5
พอใจมาก	มีน้ำหนักคะแนน	4
พอใจ	มีน้ำหนักคะแนน	3
พอใจบ้าง	มีน้ำหนักคะแนน	2
ไม่พอใจ	มีน้ำหนักคะแนน	1

ภาพรวมของระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจต่องานด้าน ต่างๆ ของผู้บริหารระดับกลางเป็นการนำคะแนนจากทั้ง 5 ด้านมารวมกัน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้วิธีการหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{4} = 1.00$$

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น ซึ่งได้ความกว้างเท่ากับ 1.00 จึง สามารถแบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.01 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.01 – 4.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.01 – 3.00 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.00 หมายถึง มีความพึงพอใจต่ำ

3. ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จของงบประมาณได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ภาพรวมของระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความที่ใช้วัดการประเมินที่ให้ความสำคัญกับความสำคัญของงบประมาณเป็นการนำคะแนนจากทั้ง 3 ข้อมารวมกัน แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 2 ระดับ โดยใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{2} = 2.00$$

จากการคำนวณอันตรภาคชั้นข้างต้น ที่เท่ากับ 2.00 ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.01 – 5.00 หมายถึง การประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญ
กับความสำเร็จของงบประมาณ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 3.00 หมายถึง การประเมินผลงานที่ไม่ให้ความสำคัญ
กับความสำเร็จของงบประมาณ