

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อําเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยอาศัยข้อมูล ที่เป็นจำนวน สถิติและวิเคราะห์ข้อมูลเข้ามาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้วิธีการสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการตำรวจของสถานี ตำรวจภูธรพังโคน อําเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร และเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจาก เอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัด สถานีตำรวจภูธรพังโคน อําเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 87 คน (ข้อมูลอัตรา กำลังพล พ.ศ. 2558)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. นโยบายและการบริหารงาน
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) การให้คะแนนในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 107)

- 5 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ประสิทธิภาพของงาน
5. ความคุ้มค่าของผลงาน

ข้อคำถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) การให้คะแนนในระดับผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 107)

- 5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะมีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบในการแสดงความคิดเห็น

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 สร้างแบบสอบถามโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยกำหนดข้อคำถามให้มีจำนวนมากไว้ก่อน แล้วจึงนำมาตรวจสอบวินิจฉัยอีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ถูกต้อง

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาร่วมกันตรวจสอบให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับการแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ดังมีรายนามดังนี้

2.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณี สวัสดิ์โธสง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3.4 พันตำรวจโทดุสิต รัตนะ ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรพังโคน

2.3.5 ร้อยตำรวจเอกชูชาติ จันทร์วงค์ ตำแหน่ง รองสารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรพังโคน

2.4 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Item-Objective Congruence Index) แล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการแก้ไขและเห็นชอบมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของรายการข้อคำถามของตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ประคอง กรรณสูตร, 2535, หน้า 48, อ้างถึงใน สมคิด ทองโสม, 2554, หน้า 56 โดยแบ่งรายการข้อคำถามตามตัวแปรที่ศึกษาผลการทดสอบมีดังนี้

2.6.1 ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.6.2 ตัวแปรผลการปฏิบัติงาน

2.7 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วทำฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร เพื่อทำบันทึกขออนุญาตไปยัง สถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน นำมาตรวจสอบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด
2. นำข้อมูลทั้งหมดลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัส
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งก่อนทำการวิเคราะห์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร จำนวน 87 คน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายด้านและรายข้อซึ่งใช้เกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยกำหนดออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์ในการแบ่งช่วงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย โดยแบ่งระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103, อ้างถึงใน อิศริย์ ไทรตระกูล, 2553, หน้า 43)

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	แปลความว่า	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	แปลความว่า	ระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	แปลความว่า	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	แปลความว่า	ระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	แปลความว่า	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแบ่งช่วงระดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ใช้
เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย โดยแบ่งระดับผลการปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103, อ้างถึงใน อิศริย์ ไทรตระกูล, 2553, หน้า 43)

ค่าเฉลี่ย	4.51–5.00	แปลความว่า	ระดับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51–4.50	แปลความว่า	ระดับผลการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51–3.50	แปลความว่า	ระดับผลการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51–2.50	แปลความว่า	ระดับผลการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.50	แปลความว่า	ระดับผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies)

บรรยาย คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC

(Index of item-objective congruence)

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค Cronbach (ลิน พันธ์พิณิจ, 2547, หน้า 191)

2.3 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2554, หน้า 316) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90)

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30 ถึง .70)

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า)

ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

เชิงเส้นตรง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlative Coefficient) ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน การกำหนดสมมติฐานในการวิจัยนี้ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05