

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำกับข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งหมด จำนวน 109 นาย (สถานีตำรวจภูธรพนมไพร. 2553 : 8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 86 นาย ที่ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727)

2.3 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane. 1973 : 727) เพื่อเป็นประชากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามสูตร ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นในกลุ่มตัวอย่าง
กำหนดให้เท่ากับ .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{109}{1 + 109 (0.05)^2}$$

$$= 85.69$$

จากการคำนวณสูตร ได้ขนาดตัวอย่างประมาณจำนวน 85.69 เนื่องจากตัวเลขของกร
คำนวณมีจำนวนเป็นเลขทศนิยม ผู้ศึกษาจึงได้ทำการปัดเศษให้เป็นจำนวนเต็ม จึงได้ขนาด
กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เท่ากับ 86 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น แบบสอบถามปลายเปิดและปลายเปิด
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 10 ค้าน โดยแบ่ง
ระดับของแรงงูใจเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ
คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบวัตถุประสงค์และ
องค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้ง
แบบสอบถามปลายเปิดและปลายเปิด

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำร่างแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยการหาค่า IOC (ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์)

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.2.1 นายสิทธิพร โพธินาม วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.2.2 นางภานิดา สิทธิหาโคตร วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต
(ภาษาไทย) ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนหนองหมื่นถ่านวิทยา อำเภออาจสามารถ
จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.2.3 นางกาญจนาวรรณ มรรคนันท์ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต
(วัดผลการศึกษา) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเทศบาลตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ
จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

3.4 ตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67
ขึ้นไปไปทดลอง (Try out) กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 40 คน โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
(Alpha Coefficient) โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 :

72) ซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้ศึกษานำหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาจากวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมด้วยแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ตอบแบบสอบถามในวันประชุมประจำเดือน พร้อมเก็บแบบสอบถามคืนในวันเดียวกัน

การจัดกระทำกับข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding form)

3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ จำแนกรายข้อใน

แบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102)

ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับแรงจูงใจมาก

กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับแรงจูงใจปานกลาง

กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อย

กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

กำหนดให้ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

แล้วนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย	ความหมายของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.51-5.00	ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับแรงจูงใจมาก
2.51-3.50	ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.50-2.50	ระดับแรงจูงใจน้อย
1.00-1.50	ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ คือ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ F -test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Different)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะใช้เชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่