

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และที่ปฏิบัติงาน สายป้องกันปราบปรามในสังกัดกองปราบปราม เพื่อนำไปสู่การค้นหาสาเหตุและการดำเนินการ ที่จะจูงใจให้ตำรวจเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะปรับปรุงงานทางด้านการ บริหารงานของกรมตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะกล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยซึ่งแบ่ง ออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การนิยามตัวแปรและการวัด
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### การนิยามตัวแปรและการวัด

ความหมายในเชิงทฤษฎีของตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าว มาแล้ว สำหรับต่อไปนี้จะเป็นการให้ความหมายของตัวแปรในเชิงปฏิบัติการ และวิธีการวัด รวมทั้งการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ด้วยตัวแปรทั้งหมดที่จะกำหนดคำนิยาม คือ

งาน

คน

โอกาส

สภาพแวดล้อม

สวัสดิการ

การบริหารงาน

ความมั่นคง

ความต้องการทางสังคม

งาน หมายถึง งานที่ทำอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ งานแต่ละอย่างจะเหมาะกับคนบางคนเท่านั้น บางคนอาจจะไม่ได้ทำงานที่ชอบ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนต้องขวนขวายหาความรู้ และทำใจให้รักงานมากกว่าชอบงานนั้น

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

คน หมายถึง ผู้คนที่อยู่รอบตัว ได้แก่ นาย ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น ๆ และไม่ยากแตกต่างจากคนอื่น ๆ บางครั้งจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับ การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ทำงานร่วมกัน

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับคนที่อยู่รอบตัว

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

โอกาส หมายถึง โอกาสได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีแนวโน้มจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือมีโอกาสได้เปลี่ยนหน้าที่การงานให้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่การงานที่ดีกว่าในโอกาสอันควร ตามความรู้ ความสามารถ และมีความเป็นธรรมโดยขึ้นอยู่กับคุณความดีไม่ใช่เล่นพรรคพวก จนหมดกำลังใจ

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับโอกาส

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

สภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ เพื่อใช้ในการทำงาน เช่น โต๊ะทำงานเก้าอี้ ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ไฟฟ้า น้ำประปา เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น และสภาพแวดล้อมที่สำคัญอีกอย่างคือ บ้าน ถ้าบ้านมีความสุข ไม่แตกแยก ผัวเมีย รักใคร่กัน ลูกเป็นคนดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อครอบครัว

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

สวัสดิการ หมายถึง บริการที่จำเป็นต่อผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง ที่อยู่อาศัย น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น สวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทำให้คนมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งไม่ว่ายามทุกข์หรือสุข

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

การบริหารงาน หมายถึง แผนงานโครงการและนโยบายขององค์กร การรับคนเข้า  
ทำงานตามความสามารถและเหมาะสม การให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับการบริหารงาน

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนด  
ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นใจว่าองค์กรจะไม่ล้มง่าย ๆ ทำให้บุคคลสามารถ  
ทำงานเพื่อเลี้ยงชีพต่อไปได้

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับความมั่นคง

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนด  
ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย  
อยากรัก และถูกรัก

การวัด วัดจากระดับความรู้สึกที่เกี่ยวกับความมั่นคง

การให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความรู้สึก มีคำตอบให้เลือกและกำหนด  
ค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจและตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม โดยมีศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจเอก หน่วยงานละ 100 คน รวมเป็น 200 คน

## วิธีการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน โครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ และเป็นคำถามแบบปิด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

- 1.งาน
- 2.คน
- 3.โอกาส
- 4.สภาพแวดล้อม
- 5.สวัสดิการ
- 6.การบริหารงาน
- 7.ความมั่นคง
- 8.ความต้องการทางสังคม

คำถามดังกล่าวข้างต้นเป็นคำถามแบบ rating scale ตามแบบของ Likert เพื่อสำรวจระดับแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร ว่าอยู่ในระดับใด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปรผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลในการวิจัยใช้การวิเคราะห์ประมวลผล โดย

1. ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้อัตราส่วนร้อยละ
2. หาคความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทดสอบโดยใช้ค่าไคร้สแควร์