

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตัวเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงระดับของความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

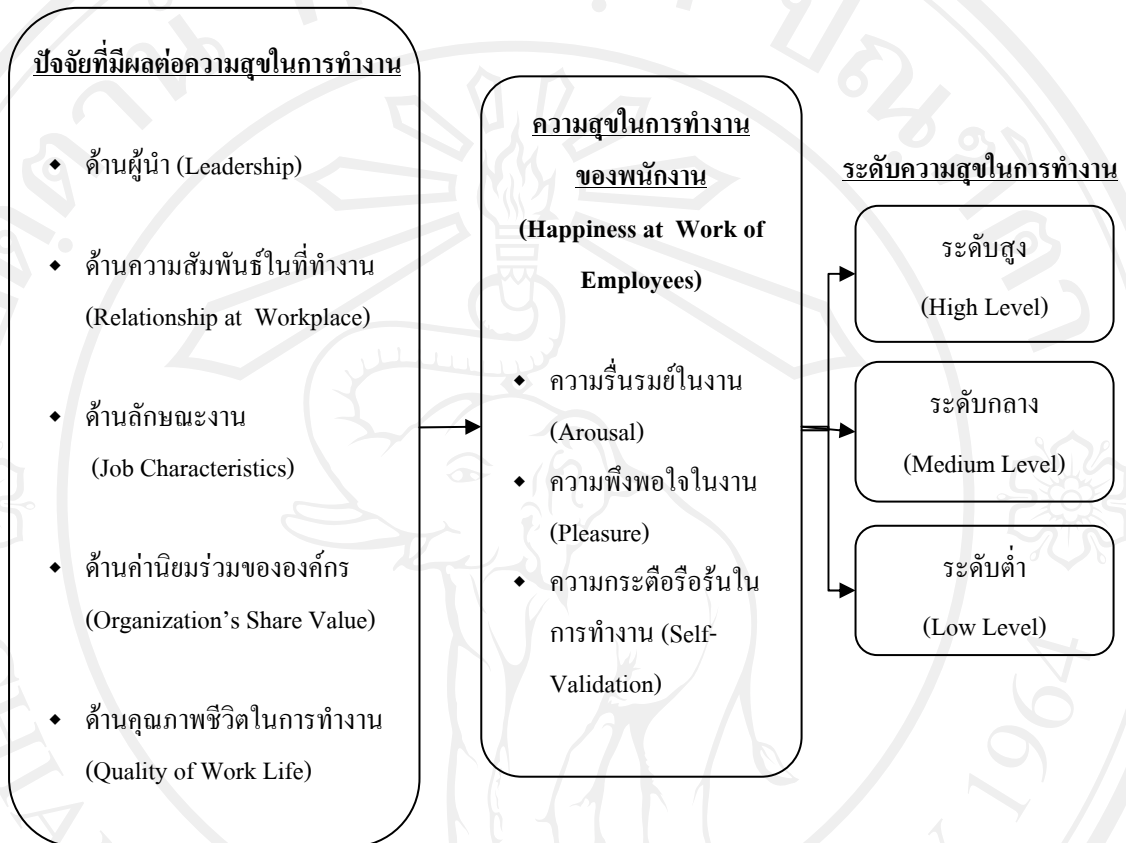
3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงระดับความสุขและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงใหม่ โดยนำเอาทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาโดยพิจารณาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Work Place) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของตำรวจในภาพรวม

สำหรับความสุขในการทำงานของตำรวจในภาพรวม จะศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr(1990) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นระดมในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) ดังแผนภาพ

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



แผนภาพที่ 1: กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้ บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงปรารถนาในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสาร อย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นจะต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้ เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม เมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หรือความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของตำรวจในปัจจุบัน โดยใช้คำถามที่ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นระดมในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวาในการทำงาน

โดยนำความคิดเห็นของพนักงานมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อแบ่งประเภทระดับความสุขในการทำงานของตำรวจออกเป็น 3 ระดับ คือ (อ้างอิงใน Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer, 2007)

- 1) ระดับสูง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้
- 2) ระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานได้
- 3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษารั้งนี้ ดำรงที่ปฏิบัติงาน ในสถานีตำรวจนครบาลเมืองเชียงใหม่ จำนวน 238 นาย (ข้อมูลจากงานกำลังพล สถานีตำรวจนครบาลอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 5 มีนาคม 2553) แบ่งเป็น นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 39 นาย และตำรวจชั้นประทวนจำนวน 199 นาย โดยสามารถเก็บแบบสอบถามได้จริง 193 นาย คิดเป็นร้อยละ 81.09 ของประชากรทั้งหมด

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลเมืองเชียงใหม่ จำนวนประชากรทั้งหมด 238 นาย โดยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าผ่านทางระบบออนไลน์ เป็นต้น

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมสิริ เมนะโพธิ, 2550) ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทางด้าน
ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ยศ รายได้ อายุราชการ
เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่
ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และภาพรวมความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม
เกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 40 ข้อ และข้อคำถาม
เกี่ยวกับภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามวัดสเกลทัศนคติ หรือ
มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert-Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่าง
ยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้มาจากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน
เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert-Type Scale) โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ เรียงตาม
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะ
แบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2533) โดยผู้ศึกษา
ยึดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในแบบสอบถาม ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่าง
ยิ่ง

ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของตำรวจจะนำมาแปลความหมาย
โดยใช้การแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตาม
ค่าเฉลี่ย (รัตนาศิริพานิช, 2533) โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแปล
ความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาค
ชั้น ออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ตำรวจมีความสุขในการทำงานในปัจจุบันสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ตำรวจมีความสุขในการทำงานในปัจจุบันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ตำรวจมีความสุขในการทำงานในปัจจุบันต่ำ

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ยศ รายได้ อายุราชการ ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่า
ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขใน
การทำงานและระดับความสุขจากการทำงานของพนักงานด้วยวิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (Means)

3. การทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็น
อิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Sample t-Test การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance:
ANOVA) ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านอายุและสถานภาพ ใช้
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของความสุข
ในการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) เพื่ออธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีอิทธิพล และสามารถร่วมกันคาดทำนายความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งจะใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษา และรวบรวมข้อมูล คือ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาการศึกษา 22 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2553 ถึงเดือนกันยายน 2554