

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง (Quantitative Cross-sectional Research) เพื่ออธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.2 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรทุกคนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2553 มีจำนวนทั้งสิ้น 322 คน

เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เป็นประชากรในการศึกษานี้มีจำนวนไม่มาก ประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ข้าราชการตำรวจกลุ่มดังกล่าวตอบด้วยตนเอง จึงทำการศึกษาจากข้าราชการตำรวจกลุ่มนี้ทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานผู้บังคับการ และ 9 หน่วยงานดังต่อไปนี้ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการจัดสวัสดิการ ฝ่ายสวัสดิการการเงิน ฝ่ายสวัสดิการบ้านพัก ฝ่ายการณาปนกิจสงเคราะห์ ฝ่ายสโมสรและันทนาการ ฝ่ายดนตรี ฝ่ายกีฬา และ กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์ จำนวนทั้งสิ้น 322 คน ได้รับคืนกลับและนำมาวิเคราะห์ประมวลผลได้ 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69.6 โดยจำแนกตามหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 1

#### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรับใช้จากแบบสอบถามที่มีอยู่แล้ว โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำแนะนำจากอาจารย์ แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ เป็นคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ระบบบริหาร จำนวน 14 ข้อ แบ่งเป็น

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 2.1 การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง | จำนวน 3 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 3-5           |
| 2.2 การรับรู้ต่อระบบบริหาร                | จำนวน 11 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1,2 และ 6-14 |

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับแจกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน ข้าราชการ	แบบสอบถามที่ได้รับคืน	
		จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานผู้บังคับการ	7	2	28.6
ฝ่ายอำนวยการ สก.	32	30	100.0
ฝ่ายการจัดสวัสดิการ สก.	22	21	95.5
ฝ่ายการจัดสวัสดิการการเงิน สก.	12	12	100.0
ฝ่ายการจัดสวัสดิการบ้านพัก สก.	20	8	40.0
ฝ่ายการประชาสัมพันธ์ สก.	29	20	69.0
ฝ่ายสโมสรและสหนาการ สก.	23	10	43.5
ฝ่ายคนตรี สก.	155	103	66.5
ฝ่ายกีฬา สก.	21	14	66.7
กลุ่มงานอนุศาสนาจารย์	3	3	100.0
รวม	322	224*	69.6

\*ไม่ระบุหน่วยงาน 1 คน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ

ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมทั้ง 3 ด้าน จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น

- 3.1 ค่านิยมต่อการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 7-14, 16 และ 21
- 3.2 ค่านิยมต่อราชการ จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 2-6
- 3.3 ค่านิยมต่อบริการ จำนวน 6 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1, 15, 17 และ 18-20

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ จำนวน 40

ข้อ แบ่งเป็น

- 4.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1-5
- 4.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 6-10
- 4.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 11-15
- 4.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 16-20
- 4.5 บุรณาการทางสังคม จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 21-25
- 4.6 ธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 26-30
- 4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 31-35
- 4.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 5 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 36-40

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### 3.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 3.4.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จัดทำโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้และตรงกับเรื่องที่ต้องการจะวัดจากนั้นนำเครื่องมือดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

#### 3.4.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

หลังจากผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 56 คน ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) มีสูตรดังนี้ (Cronbach, 1960 อ้างใน วิเชียร เกตุสิงห์, 2524: 142)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

$\alpha$  = ความเที่ยงของเครื่องมือของแต่ละตัวแปร

$n$  = จำนวนข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรนั้น

$\sigma_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของคำถามแต่ละข้อ

$i$  = คำถามข้อที่  $i$ ;  $i = 1, 2, 3, 4, \dots, n$

$\sigma_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของคำถามทั้งหมดที่ใช้วัดตัวแปรนั้น

จากการทดสอบเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อถือหรือความเที่ยงของตัวแปรแต่ละตัวดังแสดงในตารางที่ 2

## ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคของตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค
การรับรู้โดยรวม	0.9044
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง	0.7146
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	0.9001
ค่านิยม	0.8720
ค่านิยมต่อการทำงาน	0.6822
ค่านิยมต่อราชการ	0.7421
ค่านิยมต่อบริการ	0.8041
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.9533
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.8155
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	0.9132
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.8547
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.8523
บูรณาการทางสังคม	0.7172
ธรรมเนียมในองค์กร	0.6503
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.6175
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.8835

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามไปที่สำนักงานผู้บังคับการและฝ่ายจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จำนวน 9 ฝ่าย ในสังกัดกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภายหลังจากได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และ ทดสอบเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว

- เก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์
- พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ประมวลผล

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.6.1 การให้คะแนนและเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม

1) แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ การรับรู้ต่อระบบบริหาร จำนวน 11 ข้อ คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดให้มี 5 ตัวเลือก ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932 อ้างในวิเชียร เกตุสิงห์, 2524: 78-80) มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่า	5	คะแนน
มาก	ให้ค่า	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้ค่า	3	คะแนน
น้อย	ให้ค่า	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ค่า	1	คะแนน

2) แบบสอบถามค่านิยมต่อการทำงานจำนวน 10 ข้อ ค่านิยมต่อราชการจำนวน 5 ข้อ และค่านิยมต่อบริการจำนวน 6 ข้อ คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดให้มี 5 ตัวเลือก มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

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

3) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน คำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประกอบด้วย 5 ตัวเลือก มีเกณฑ์ให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่า	5	คะแนน
มาก	ให้ค่า	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้ค่า	3	คะแนน
น้อย	ให้ค่า	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ค่า	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้รายข้อมารวมกัน แล้วแบ่งเป็น 3 กลุ่มโดยแบ่งเป็น 3 ระดับเท่าๆกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ให้ A= คะแนนต่ำสุดของตัวแปรนั้น และ B=คะแนนสูงสุดของตัวแปรนั้น

$$\text{ระดับต่ำ} < A + (B-A)/3$$

$$\text{ระดับปานกลาง} A + (B-A)/3 - A + 2(B-A)/3$$

$$\text{ระดับสูง} > A + 2(B-A)/3$$

ตารางที่ 3 เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มการรับรู้ ค่านิยม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	คะแนน รวม	เกณฑ์คะแนน		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
การรับรู้	14-70	≤ 31	32-50	51-70
การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง	3-15	3-6	7-11	12-15
การรับรู้ต่อระบบบริหาร	11-55	11-25	26-40	41-55
ค่านิยม	21-105	21-48	49-76	77-105
ค่านิยมต่อการทำงาน	10-50	10-22	23-35	36-50
ค่านิยมต่อราชการ	5-25	6-13	14-17	18-25
ค่านิยมต่อบริการ	6-30	5-11	12-17	18-25
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	40-200	40-92	93-145	146-200
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	5-25	5-11	12-17	18-25
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	5-25	5-11	12-17	18-25
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	5-25	5-11	12-17	18-25
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	5-25	5-11	12-17	18-25
บูรณาการทางสังคม	5-25	5-11	12-17	18-25
ธรรมเนียมในองค์กร	5-25	5-11	12-17	18-25
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	5-25	5-11	12-17	18-25
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	5-25	5-11	12-17	18-25

### 3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) มัชฐาน ฐานนิยม เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการนำเสนอระดับการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือจำนวน ร้อยละ และ ฐานนิยม เช่นเดียวกับคำตอบรายชื่อของการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ ค่านิยมต่อบริการ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ใช่ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในรายชื่อ ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ได้ไม่มีความเป็นตัวแทนที่ดี

## 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์ทำงานด้านสวัสดิการ การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อบริการ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ Chi-square Test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยใช้ไคสแควร์นั้น จะนำระดับต่ำ และปานกลางไว้ด้วย เพื่อให้เป็นไปตามกฎกติกาในการใช้ไคสแควร์ กล่าวคือมีค่าเป็นจริงภายใต้สมมุติฐานหลัก หรือ  $H_0$  ไม่เกิน 20% ของเซลล์ทั้งหมด และค่าเป็นจริงภายใต้สมมุติฐานหลักไม่น้อยกว่า 1