

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ (Correlational research) ระหว่างตัวแปรความเหนื่อยหน่ายในงาน พฤติกรรมในการเผชิญปัญหา ของพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 312 คน

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จากสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ จำนวน 98 แห่ง จำนวน 1,454 คน (ทำเนียบข้าราชการและพนักงานราชการ ประจำปี พ.ศ.2553 กรมคุมประพฤติ)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดประชากร จำนวน 1,454 คน ผู้วิจัยได้นำประชากร จำนวน 34 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัด ดังนั้นจึงเหลือประชากรจำนวน 1,420 คน นำไปคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ด้วยความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน ซึ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสำหรับพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน คือ



ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง และภารกิจที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ตามแบบวัดความเหนื่อยหน่ายวัดได้โดยแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งนำมาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานของ Maslach & Jackson (1981) อ้างถึงใน สิริระยา สัมมาวาจ, 2532) โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เครื่องมือนี้ได้ผ่านการแปลย้อนกลับ โดย สิริระยา สัมมาวาจ (2532) และตรวจความหมายที่ถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 5 ท่าน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องและความชัดเจนทางด้านภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่านและได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ จำนวน 28 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ดังนี้ ด้านอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ เท่ากับ .92 ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการ เท่ากับ .66 และด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับ .65

วรลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) นำแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพพิเศษหัตถ์ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 261 คน พบว่าแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานมีระดับความเชื่อมั่นสูง .86 ด้านอาการอ่อนล้าทางอารมณ์เท่ากับ .88 ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการเท่ากับ .74 และด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับ .82

แบบวัดประกอบด้วยข้อความจำนวน 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
2. การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการ (Depersonalization) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, 10, 11, 15, 22
3. ความรู้สึกที่ตนไม่ประสบความสำเร็จ (Lack of personal accomplishment) จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

ในการตอบให้ผู้ตอบประเมินความคิด ความรู้สึกเป็นมาตรฐานค่า 7 หน่วย โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนของด้านอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ และการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้หนึ่งดังนี้

ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย	0	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง	1	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 1 ครั้ง	2	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง	3	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	4	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	5	คะแนน
มีความรู้สึกเช่นนั้นบ่อยมากหรือทุกวัน	6	คะแนน

ส่วนในด้านความรู้สึกในความสำเร็จของตนนั้น มีเกณฑ์ในการให้คะแนนตรงกันข้ามกับวิธีการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การแบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน จะแบ่งเป็นระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ตามเกณฑ์การกำหนดคะแนนของ Maslach & Jackson (1981 อ้างถึงใน ศันสนีย์ สมิตะเกษตริน, 2545)

ความเหนื่อยหน่ายทางด้าน	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
อาการอ่อนล้าทางอารมณ์	0-16 คะแนน	17-26 คะแนน	27 คะแนนขึ้นไป
การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการ	0-6 คะแนน	7-12 คะแนน	13 คะแนนขึ้นไป
ความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ	39 คะแนนขึ้นไป	32-38 คะแนน	0-31 คะแนน

ภาพที่ 3 การแบ่งระดับความเหนื่อยหน่ายในแต่ละด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติตามแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา วัดได้โดย แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ของ Lazarus & Folkman (1984 อ้างถึงใน กนกภรณ์ ใจแก้ว, 2551)

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดย กนกภรณ์ ใจแก้ว (2551) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ ทำการทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 คน เพื่อดูความชัดเจน ความเข้าใจภาษาและครอบคลุมข้อมูล

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดย กนกภรณ์ ใจแก้ว (2551) นำแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน และ 81 คน ตามลำดับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่า แบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา มีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 และ .92 ด้านการเผชิญหน้าปัญหา เท่ากับ .60 และ .64 ด้านการวางแผนแก้ไขปัญหาคือ เท่ากับ .78 และ .70 ด้านการควบคุมระยะห่างของปัญหาเท่ากับ .63 และ .49 ด้านการพยายามควบคุมตัวเอง เท่ากับ .36 และ .59 ด้านการแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ .75 และ .72 ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหา เท่ากับ .56 และ .29 ด้านการหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา เท่ากับ .44 และ .67 และการประเมินค่าใหม่ทางบวกเท่ากับ .68 และ .61

แบบวัดประกอบด้วยคำถามที่เป็นการเผชิญปัญหาจำนวน 66 ข้อแบ่งเป็นวิธีการเผชิญปัญหา 8 ด้านคือ

1. การเผชิญหน้ากับปัญหา 6 ข้อ
2. การวางแผนแก้ไขปัญหาคือ 9 ข้อ
3. การควบคุมระยะห่างของปัญหา 8 ข้อ
4. การพยายามควบคุมตัวเอง 8 ข้อ
5. การแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม 6 ข้อ
6. การแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหา 7 ข้อ
7. การหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหา 11 ข้อ
8. การประเมินค่าใหม่ทางบวก 11 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับคือ

ไม่ได้ใช้วิธีนั้นในการเผชิญปัญหาเท่ากับ 0 คะแนน

ใช้วิธีนั้นเป็นบางครั้งเท่ากับ 1 คะแนน

ใช้วิธีนั้นบ่อยๆ เท่ากับ 2 คะแนน

ใช้วิธีนั้นเกือบทุกครั้งเท่ากับ 3 คะแนน

ในการคำนวณและแปลผลค่าคะแนนจากแบบวัดการเผชิญปัญหาของ Lazarus & Folkman คะแนนที่คำนวณจากการรวมคะแนนที่ได้จากคะแนนแต่ละข้อคะแนนรวมของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0-198 คะแนน ถ้าคะแนนรวมมากหมายถึง มีการใช้การเผชิญปัญหามากซึ่งคะแนนที่ได้บ่งบอกถึงความพยายามที่บุคคลใช้ในการเผชิญปัญหาในแต่ละวิธีว่าน้อยเพียงใด เนื่องจากข้อคำถามในการเผชิญปัญหาแต่ละด้านมีจำนวนไม่เท่ากันจึงไม่สามารถบ่งบอกถึงความแตกต่างของความพยายามจริงของกลุ่มตัวอย่างในการเผชิญปัญหาแต่ละด้านได้ สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกการคำนวณและแปลผลจากคะแนนสัมพัทธ์คะแนนดิบ เพราะสามารถบอกถึงสัดส่วนของความพยายามในการเผชิญปัญหาในแต่ละด้านเมื่อเทียบกับความพยายามทั้งหมดที่ใช้จากทุกด้าน

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงานและแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไปทดลองใช้กับพนักงานคุมประพฤติระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 34 คน โดยใช้สมมติประวัติอัลฟาของคอนบราค เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .92 และ .93 ตามลำดับ

3.4 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขึ้นเตรียมการวิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
2. ทำหนังสือขออนุญาตต่ออธิบดีกรมคุมประพฤติ เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และขออนุญาตทำการวิจัย จากคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ขึ้นปฏิบัติการโดยประสานงานและจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ จำนวน 98 แห่ง กำหนดเวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 1 เดือน โดยการติดตามให้ส่งคืนทางไปรษณีย์
4. ขึ้นสิ้นสุดการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่ได้วางแผนไว้

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง และภารกิจที่รับผิดชอบ นำมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลความเหนื่อยหน่ายในงาน พฤติกรรมการเผชิญปัญหา ของพนักงานคุมประพฤติ นำมาแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. นำคะแนนความเหนื่อยหน่ายในงาน พฤติกรรมการเผชิญปัญหา ของพนักงานคุมประพฤติ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient : r)