

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง “เชาวน์อารมณ์ คำนิยมในการทำงาน กับจริยธรรมในการทำงาน: กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” เป็นการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน 450 นาย จากทั้งหมด 5 กองกำกับการ ดังนี้ ฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการ 1 กองกำกับการ 2 กองกำกับการ 3 กลุ่มงานสอบสวน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากแต่ละกอง โดยทำการเก็บข้อมูลจากประชากร 450 คน สุ่มตัวอย่าง 212 คน โดยใช้สูตร ยามาเน่ ดังนี้

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\&= \frac{450}{1+450(0.05)^2} \\&= 212 \text{ คน}\end{aligned}$$

- ฝ่ายอำนวยการ	=	$\frac{212 \times 87}{450}$	=	41	คน
- กองกำกับการ 1	=	$\frac{212 \times 106}{45}$	=	50	คน
- กองกำกับการ 2	=	$\frac{212 \times 91}{450}$	=	43	คน
- กองกำกับการ 3	=	$\frac{212 \times 72}{450}$	=	34	คน
- กลุ่มงานสอบสวน	=	$\frac{212 \times 51}{450}$	=	24	คน
- กลุ่มงานสอบสวน	=	$\frac{212 \times 43}{450}$	=	20	คน
รวม			=	212	คน

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. องค์ประกอบเชาว์อารมณ์ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดและองค์ประกอบของเชาว์อารมณ์ของ โกลแมน (Goldman,1995) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบทางอารมณ์ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

ด้านที่ 2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง

ด้านที่ 3 การตระหนักรู้อารมณ์ของผู้อื่น

ด้านที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ

ด้านที่ 5 รักษาสัมพันธ์ไมตรีกับผู้อื่น

2. ค่านิยมในการทำงาน ตามแนวคิดและองค์ประกอบ ของ ซูเปอร์ (Super,1970) ซึ่งเลือกใช้องค์ประกอบเพียง 4 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 การบริการสังคม

ด้านที่ 2 ความมีศักดิ์ศรี

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน

ด้านที่ 4 สมรรถิผล

3. จริยธรรมในการทำงาน ตามแนวคิดของโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

ด้านที่ 1 ความซื่อตรง

ด้านที่ 2 ความยุติธรรม

ด้านที่ 3 ความอดทน

ด้านที่ 4 ความเสียสละ

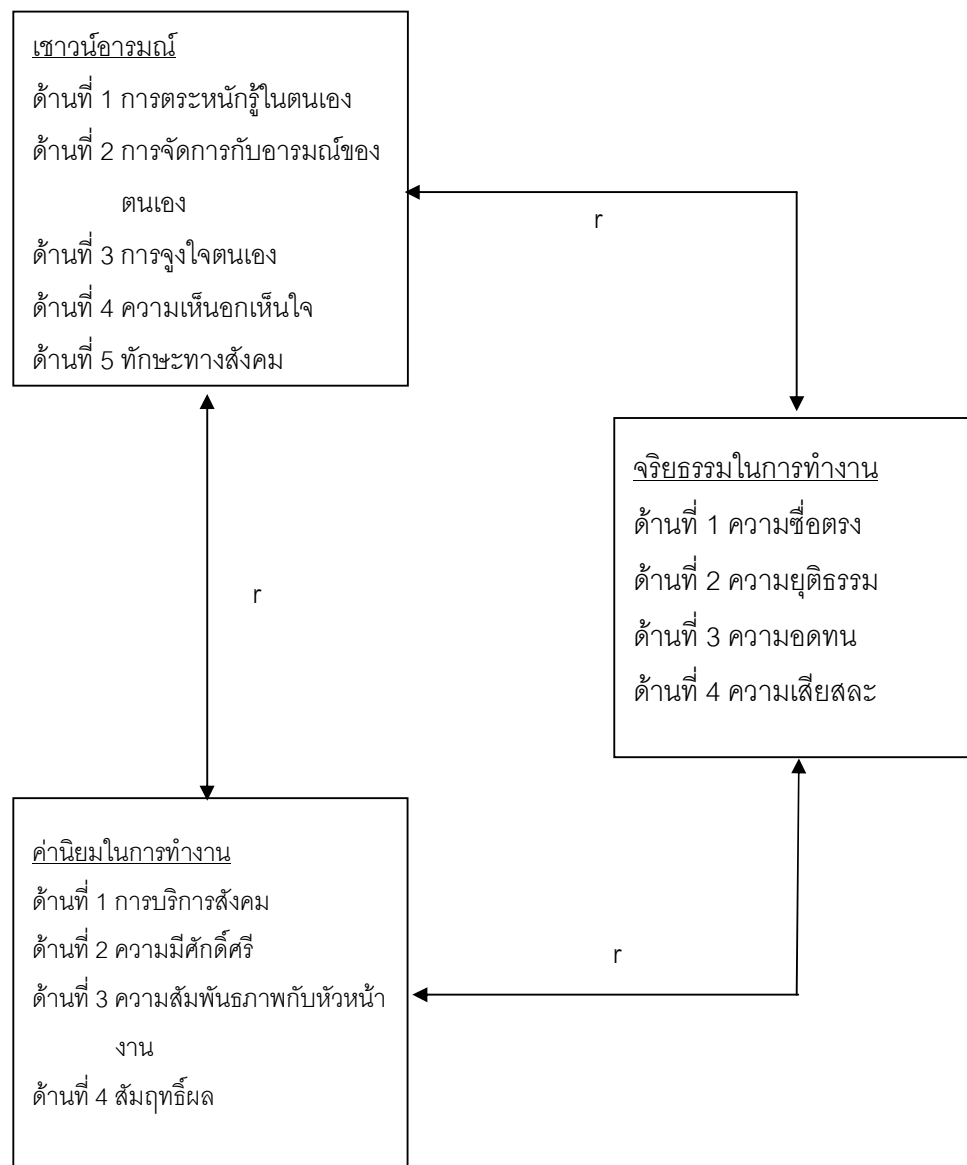
ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีระดับการวัดประเภทช่วง (Interval Scale)

ตารางที่ 3.1

แสดงระดับการวัดของตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
เชาวน์อารมณ์	อันตรภาคชั้น
ค่านิยมในการทำงาน	อันตรภาคชั้น
จริยธรรมในการทำงาน	อันตรภาคชั้น

แผนภาพที่ 3.1
แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและขั้นตอนในการพัฒนาแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
2. แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์
3. แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน
4. แบบสอบถามวัดจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และสังกัดกองกำกับการ โดยลักษณะการตอบแบบสอบถาม คือ ให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ และเติมข้อความตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ 5 ด้านได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจ การร่วมรับรู้สื่อกของผู้อื่นและทักษะทางสังคม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ โกลแมน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ริระ คักดี กำปรรณรักษ์และฐิติมา วัฒนศิริโสภา (2548) ซึ่งมีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพไว้แล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .8662 และมีความเชื่อมั่นรายด้านดังแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง	$\alpha = .7270$
ด้านที่ 2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	$\alpha = .8095$
ด้านที่ 3 การจูงใจตนเอง	$\alpha = .6735$
ด้านที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ	$\alpha = .8324$
ด้านที่ 5 ทักษะทางสังคม	$\alpha = .8057$
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ	$\alpha = .8662$

ผู้วิจัยมีวิธีการพัฒนาแบบสอบถามและการคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ตรวจสอบและประเมินว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการศึกษาหรือไม่ จากนั้นนำไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอว์รี (Lawshe, 1975, p.563-575) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาไม่ต่ำกว่า 0.49 จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ขั้นตอนนี้ไม่พบข้อคำถามที่ต้องตัดออก

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนที่ 1 ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการฯ แล้วจึงนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminate Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติ (t-test) ข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า 1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง (รัตนศิริพานิช, 2535, น. 141-159) โดยจะตัดข้อที่มีค่าน้อยกว่า 1.75 ออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงตัดคำถามที่มีค่าน้อยกว่า 1.75 ทั้งหมดไป พบข้อคำถามที่ถูกตัดออกจากขั้นตอนนี้ จำนวน 1 ข้อ (ดูภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อคำถามที่เหลือมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ขององค์ประกอบรายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามวัดระดับเชาวน์อารมณ์ ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

จากขั้นตอนดังกล่าวจะได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 39 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .8700 ดังตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์

องค์ประกอบเชาวน์อารมณ์	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง	$\alpha = .6622$
ด้านที่ 2 การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง	$\alpha = .5694$
ด้านที่ 3 การจูงใจตนเอง	$\alpha = .7852$
ด้านที่ 4 ความเห็นอกเห็นใจ	$\alpha = .6308$
ด้านที่ 5 ทักษะทางสังคม	$\alpha = .7781$
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 39 ข้อ	$\alpha = .8700$

ขั้นตอนที่ 4 นำไปวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

แบบสอบถามวัดเชาวน์อารมณ์ ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) การตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ 3 ระดับดังนี้ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ มีคะแนนตั้งแต่ 0-2 คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบวัดเชาวน์อารมณ์ คำตอบเป็นระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับตนเองหรือความสามารถของตนเอง มีการให้คะแนน ดังตาราง ที่ 3.4 ดังนี้

ตารางที่ 3.4

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบทดสอบทางเชาวน์อารมณ์

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ใช่	2	0
ไม่แน่ใจ	1	1
ไม่ใช่	0	2

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

การวัดระดับเชาวน์อารมณ์ แบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมมาหาร ด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามจากนั้นแบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับลักษณะด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{2 - 0}{3} = 0.67
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.35 – 2.00	กำหนดให้เป็นเชาวน์อารมณ์ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	0.68 – 1.34	กำหนดให้เป็นเชาวน์อารมณ์ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 0.67	กำหนดให้เป็นเชาวน์อารมณ์ระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่าคะแนนในตัวแปรด้านต่างๆอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ระดับใด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามค่านิยมของธีระศักดิ์ กำรบรรณรักษ์และ เทพฤทธิ์ วิชญสิริ (2545) ซึ่งมีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพไว้แล้ว โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .9530 และมีความเชื่อมั่นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3.5 ดังนี้

ตารางที่ 3.5

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการบริการสังคม	$\alpha = .7735$
ด้านความมีศักดิ์ศรี	$\alpha = .8675$
ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน	$\alpha = .7561$
ด้านสัมฤทธิ์ผล	$\alpha = .8160$

ผู้วิจัยมีวิธีการพัฒนาแบบสอบถามและการคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน ตรวจสอบและประเมินว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการศึกษาหรือไม่ จากนั้นนำไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอร์รี

(Lawshe, 1975, p.563-575) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาไม่ต่ำกว่า 0.49 จึงจะมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ ขั้นตอนนี้ไม่พบข้อคำถามที่ต้องตัดออก

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนที่ 1 ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการฯ นำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหา
ค่าอำนาจจำแนก (Discriminate Power) ด้วยการทดสอบค่าสถิติ (t-test) ข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า
1.75 ถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูง (รัตนาศิริพานิช, 2535, น. 141-159) โดยจะตัดข้อที่มีค่าน้อย
กว่า 1.75 ออกไป ไม่พบข้อคำถามที่ต้องตัดออกจากขั้นตอนนี้ (ดูภาคผนวก ข)

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อคำถามที่เหลือมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ขององค์ประกอบ
รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน ด้วยการวัดความคงที่ภายใน
(Internal Consistency) ชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

จากขั้นตอนดังกล่าวจะได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด
โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .9325 ดังตารางที่ 3.6
ดังนี้

ตารางที่ 3.6

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการบริการสังคม	$\alpha = .6839$
ด้านความมีศักดิ์ศรี	$\alpha = .8572$
ด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างาน	$\alpha = .8458$
ด้านสัมฤทธิ์ผล	$\alpha = .9235$
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ	$\alpha = .9325$

ขั้นตอนที่ 4 นำไปวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

แบบสอบถามวัดค่านิยมในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ
ลิเคิร์ต (Likert Scale) การตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ 7 ระดับดังนี้ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่อนข้าง

เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างแรง มีคะแนน ตั้งแต่ 1-7 คะแนน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน คำตอบเป็นระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับตนเอง หรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับตนเอง มีการให้คะแนน ดังตารางที่ 3.7 ดังนี้

ตารางที่ 3.7

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน	
	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1
ค่อนข้างเห็นด้วย	6	2
ไม่แน่ใจ	5	3
ค่อนข้างไม่แน่ใจ	4	4
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3	5
ไม่เห็นด้วย	2	6
ไม่เห็นด้วยอย่างแรง	1	7

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

การวัดค่านิยมในการทำงาน แบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมมาหาร ด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามจากนั้นแบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับลักษณะด้วย วิธีการหาความกว้างของอัตราภาคขั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{7 - 1}{3} = 2
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	5.01 – 7.00	อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	3.01 – 5.00	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 3.00	อยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่ามีความเหมาะสมในตัวแปรด้านต่างๆอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ระดับใด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดจริยธรรมในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ นำมาสร้างและพัฒนาเป็นแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ โดยมีขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา รวบรวมเอกสาร ทฤษฎี นิยาม และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างข้อคำถาม และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามกรอบแนวคิดในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จัดหาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ โดยเป็นนายตำรวจระดับบังคับบัญชาจำนวน 5 ท่าน เพื่อมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ต้องการศึกษาหรือไม่ โดยนำไปหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Ratio หรือ CVR) ตามสูตรของลอว์รี (Lawshe, 1975, p.563-575) กำหนดเกณฑ์ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามคิดเป็นร้อยละ 100 ของการเห็นด้วยจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละ

ข้อคำถาม กรณีที่ข้อคำถามไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะทำการแก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบอีกครั้งจนกว่าจะผ่านในแต่ละข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อคำถามที่ผ่านขั้นตอนที่ 2 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละข้อย่อยในแต่ละด้านต้องนำมาจับคู่กัน โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ของแต่ละข้อกับข้อคำถามรายด้าน (Corrected item total correlation) มาใช้ในการจับคู่ จึงต้องนำข้อคำถามทั้งหมดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แต่ละข้อถามเป็นความถี่ของพฤติกรรม มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8

แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามแบบสอบถามวัดจริยธรรมในการทำงาน

ระดับความถี่พฤติกรรม	คะแนน
สม่ำเสมอ	5
ค่อนข้างบ่อย	4
พอสมควร	3
นานๆครั้ง	2
ไม่เคย	1

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อคำถามมาจับคู่กันโดยเลือกข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ของแต่ละข้อกับข้อคำถามรายด้าน (Corrected item total correlation) ของแต่ละด้านที่มีค่าใกล้เคียงกัน (ดูภาคผนวก จ)

ขั้นตอนที่ 5 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ขององค์ประกอบรายด้าน ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบัค (Cronbach) จากขั้นตอนดังกล่าวจะได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นของทั้งฉบับเท่ากับ .9082 ดังตารางที่ 3.9 ดังนี้

ตารางที่ 3.9

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความซื่อตรง	$\alpha = .8232$
ด้านความยุติธรรม	$\alpha = .7837$
ด้านความอดทน	$\alpha = .8602$
ด้านความเสียสละ	$\alpha = .8848$
รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 48 ข้อ	$\alpha = .9082$

แบบสอบถามเรื่องจริยธรรมในการทำงาน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบในด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งจะวัดใน 4 ด้าน คือ ซื่อตรง ยุติธรรม อดทน เสียสละ โดยแต่ละด้านจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับด้านที่เหลือ แบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ แต่ละข้อมี 2 ตัวเลือก คือ ก และ ข ผู้ตอบจะเลือกข้อที่แสดงถึงพฤติกรรมที่ตรงกับตัวผู้ตอบมากที่สุดซึ่งตรงตามค่านิยมของจริยธรรมในการทำงานจากข้อความ ก หรือ ข ที่ให้มา ลักษณะคำถามแบบนี้จะใช้ในการป้องกันการตอบไม่ตรงกับความจริง และทำให้ลักษณะการตอบในแบบที่สังคมต้องการลดน้อยลงไป ตัวอย่าง

1. ก. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ข. ข้าพเจ้ารับฟังเหตุผลทั้งสองฝ่ายและตัดสินใจตามหลักการของกฎหมาย

ถ้าผู้ตอบมีความเห็นว่า ตัวเขามีลักษณะปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลังมากกว่า รับฟังเหตุผลทั้งสองฝ่ายและตัดสินใจตามหลักการของกฎหมาย เขาจะเลือกข้อ ก

ตารางที่ 3.10

แสดงข้อความรายด้านของแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงานของตำรวจ

องค์ประกอบ	ชื่อตรง	ยุติธรรม	อดทน	เสียสละ
ชื่อตรง		คำถามข้อที่ 4	คำถามข้อที่ 2	คำถามข้อที่ 1
ยุติธรรม	คำถามข้อที่ 7		คำถามข้อที่ 5	คำถามข้อที่ 3
อดทน	คำถามข้อที่ 10	คำถามข้อที่ 8		คำถามข้อที่ 6
เสียสละ	คำถามข้อที่ 12	คำถามข้อที่ 11	คำถามข้อที่ 9	
ชื่อตรง		คำถามข้อที่ 16	คำถามข้อที่ 14	คำถามข้อที่ 13
ยุติธรรม	คำถามข้อที่ 19		คำถามข้อที่ 17	คำถามข้อที่ 15
อดทน	คำถามข้อที่ 22	คำถามข้อที่ 20		คำถามข้อที่ 18
เสียสละ	คำถามข้อที่ 24	คำถามข้อที่ 23	คำถามข้อที่ 21	

การให้คะแนน

โดยข้อความจะเป็นแบบเลือกตอบ ในด้านใดด้านหนึ่ง โดยจะทำการวัดจริยธรรมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ชื่อตรง ยุติธรรม อดทน เสียสละ โดยข้อความในแต่ละด้านจะถูกนำมาเปรียบเทียบกับข้อความของอีกด้านในแต่ละข้อ โดยแต่ละด้านมีข้อความทั้งหมด 12 ข้อ หรือ 12 คะแนน ดังตารางที่ 3.11

ตารางที่ 3.11

แสดงจำนวนข้อในแต่ละพฤติกรรมของแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรม จำนวนข้อ	ชื่อตรง	ยุติธรรม	อดทน	เสียสละ
1.	ก			ข
2.	ข		ก	
3.		ก		ข
4.	ก	ข		
5.		ก	ข	
6.			ข	ก
7.	ก	ข		
8.		ข	ก	
9.			ข	ก
10.	ข		ก	
11.		ก		ข
12.	ข			ก
13.	ข			ก
14.	ก		ข	
15.		ข		ก
16.	ข	ก		
17.		ข	ก	
18.			ก	ข
19.	ข	ก		
20.		ก	ข	
21.			ก	ข
22.	ก		ข	
23.		ข		ก
24.	ก			ข
รวมแต่ละวิธี	12	12	12	12

ตารางที่ 3.12

แสดงเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของแบบสอบถามจริยธรรมในการทำงาน

องค์ประกอบจริยธรรม ในการทำงาน	ก	ข	คะแนน เต็ม
ซื่อตรง	1, 4, 7,14, 22, 24	2,10,12,13,16,19	12
ยุติธรรม	3, 5,11,16,19,20	4, 7, 8,15,17,23	12
อดทน	2, 8,10,17,18,21	5, 6, 9,14,20,22	12
เสียสละ	6, 9,12,13,15,23	1, 3,11,18,21,24	12

การแปลผลคะแนน

1. พิจารณาผลการตอบแบบสอบถามจริยธรรมแต่ละแบบ ผู้ตอบตอบกี่ข้อ รูปแบบจริยธรรมที่ตอบมากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบมีจริยธรรมในการทำงานด้านนั้น ตัวอย่างเช่น ผู้ตอบมีคะแนนสูงสุดในการมีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง แสดงว่าเป็นผู้มีจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง

2. แบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับลักษณะด้วยวิธีการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{12 - 0}{3} = 4
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	8.01 – 12	อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	4.01 – 8	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	0 – 4	อยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่ามีความเครียดในตัวแปรด้านต่างๆอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ระดับใด

3. นำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามของแต่ละคน นำมาทำให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) โดยใช้สถิติ

4. นำคะแนนมาตรฐานที่ได้ มาปรับให้เป็นคะแนน T- Score

5. แล้วจึงนำคะแนน ของแต่ละคนที่เป็น T- Score ไปวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

จัดกลุ่มคะแนนของผู้ตอบ นำคะแนน T- Score ของผู้ตอบแบบสอบถาม มาจัดกลุ่มดังนี้

คะแนน T-Score	มากกว่า 60	อยู่ในระดับสูง
คะแนน T- Score	อยู่ระหว่าง 40-60	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน T- Score	น้อยกว่า 40	อยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้นเมื่อต้องการทราบว่ามีความเครียดในตัวแปรด้านต่างๆอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากคะแนน T- Score อยู่ระดับใด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บังคับการกองกำกับการป้องกันและปราบปรามทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากนั้น โดยทำเป็นจดหมายชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ จากนั้นจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการป้องกันและปราบปรามทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดำเนินการแจกแบบสอบถามให้และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร จากนั้นทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนน และทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS for Windows) เพื่อหาค่าสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลและหาความสัมพันธ์ทางสถิติ โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับเชาวน์อารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และ จริยธรรมในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทำนายจริยธรรมในการทำงาน โดยนำ เชาวน์อารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน เป็นตัวแปรต้นใช้ในการทำนาย สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 3.13 ดังนี้

ตารางที่ 3.13

สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย		สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1	เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน 1.1 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง 1.2 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม 1.3 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน 1.4 เขาวนอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 2	ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน 2.1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง 2.2 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม 2.3 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน 2.4 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ	Pearson's Product Moment Correlation

ตารางที่ 3.13 (ต่อ)
สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย		สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3	เชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกค่านิยมในการทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation
สมมติฐานที่ 4	เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงาน 4.1 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความซื่อตรง 4.2 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความยุติธรรม 4.3 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความอดทน 4.4 เชาวน์อารมณ์และค่านิยมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมในการทำงานด้านความเสียสละ	Stepwise Regression Analysis