

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

- 3.1 แผนการดำเนินงาน
- 3.2 ขอบเขตการศึกษา
- 3.3 วิธีการศึกษา
- 3.4 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
- 3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 แผนการดำเนินงาน

ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

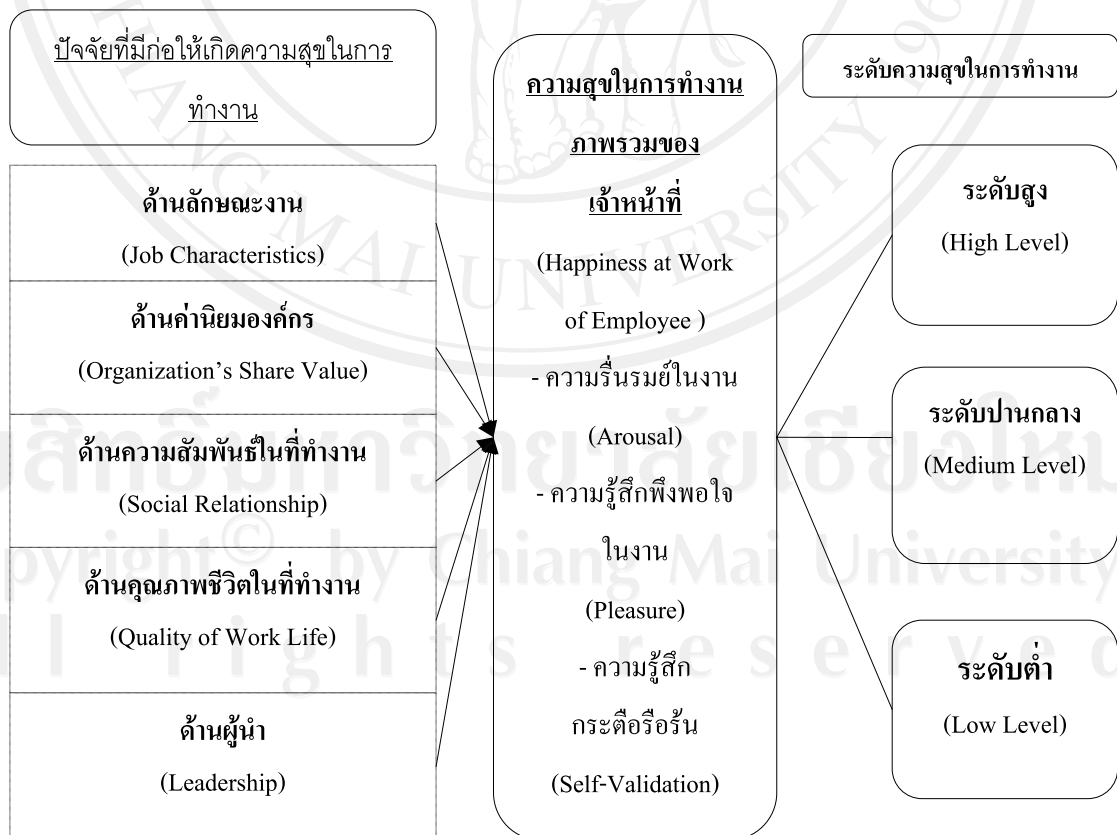
1. รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น
2. สร้างแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
5. จัดทำและนำเสนอรายงาน

3.2 ขอบเขตการศึกษา

3.2.1 ขอบเขตการศึกษา

ในศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและนำไปปรับปรุงพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมาประยุกต์ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดทางการศึกษา โดยพิจารณาสรุปได้ว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านดังนี้ คือ ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมดังภาพประกอบต่อไปนี้

แผนภาพที่2: กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



การภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน และ ส่งผลถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านผู้นำ (Leadership) และปัจจัยส่วนบุคคลยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่อีกด้วย โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้าน จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale ซึ่งคำถามที่ใช้ อ้างอิงจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของ นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) โดยแบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ การให้เจ้าหน้าที่ได้ทำงานที่รักหรือชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำท่าย มีอิสระ ในการได้คิดได้ทำ สามารถได้ใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ หน้าที่ที่น่าสนใจ ทำท่าย เมื่อปฏิบัติงานแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เกิดความเครียดกับงานมากเกินไป ได้ทำงานในสิ่งที่ปรารถนา คุณค่าในตนเองก่อประโยชน์ให้กับคนส่วนรวมมากที่สุด เป็นงานที่ทำด้วยความตั้งใจ มิใช่ถูกบังคับให้ทำ สามารถเสนอแนวความคิดและมีโอกาสนำแนวความคิดนั้นไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม
2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Values) ได้แก่ การที่เจ้าหน้าที่สามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองต่อนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ได้แก่ การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่ให้การยอมรับ เคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่

เหมาะสมและสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านผู้นำ (Leadership) ได้แก่ การมีผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใส ชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาพรวมของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยใช้ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อคำถาม โดยคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามจะอ้างอิงแนวคิดความสุขในการทำงานของ Peter Warr (1990) (อ้างใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจมีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

ดังนั้นเมื่อได้ข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้านและระดับความคิดเห็นในภาพรวมของความสุขในการทำงาน โดยใช้เกณฑ์การวัดแบบ Likert Scale แล้ว ผู้ศึกษาจะนำมาวิเคราะห์เพื่อแบ่งระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และนำมาพิจารณาแบ่งช่วงคะแนนและแปลความหมาย โดยใช้การแบ่งช่วงระดับของคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2533) สามารถแบ่งระดับความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ Alexander Kjerulf (2007) (อ้างใน ชุตินมชนันท์ ฟ้าภิญญา, 2552) คือ

1. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานระดับสูง มีความรักในงาน ทุ่มเทในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน พอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

2. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานและละทิ้งงานได้โดยง่าย รู้สึกไม่มีความสุขและไม่มี ความทุกข์ในการทำงาน อาจเกิดการไม่สนใจในงานได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้ เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

3. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หมายถึง เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่มีความสุขในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความ รับผิดชอบในงานที่ทำ ไม่มีความผูกพันอาจสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

3.2.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานในสังกัดงาน จราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 198 คน (ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.3 วิธีการศึกษา

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบ ตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตำรวจชั้นประทวนและ ชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 198 คน

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร ต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ การค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบ อินเทอร์เน็ตและการสัมภาษณ์

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ในการเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-End Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข	
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11
ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร (Organization's Shared Values)	5
ด้านความสัมพันธ์ในงาน (Social Relationship)	10
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4
ด้านผู้นำ (Leadership)	10
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3
รวม	43

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ลักษณะคำถามการวัดทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert – Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นแบบลิเคอร์ท (Likert – Type Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2546:85) แบ่งค่าคำตอบเป็นห้าระดับ เรียงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนนตามลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 3 ไม่แน่ใจ

ระดับความคิดเห็น 2 ไม่เห็นด้วย

ระดับความคิดเห็น 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้ความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

อย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่าง

ยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ โดยแบ่งระดับคะแนนด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น(รัตนาศิริ
พานิช, 2533) ออกเป็นสามช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการ
ทำงานของเจ้าหน้าที่ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 3 \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

คะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
คะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้
ความสุขในการทำงานระดับสูง คือ ระดับความสุขในการทำงานที่ตนได้รับอยู่นั้น
อยู่ในระหว่างช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 คะแนน เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานระดับสูง มี
ความรักในงาน รับผิดชอบในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวล
ใด ๆ ในการทำงาน พอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดี
ในการปฏิบัติงานของตน

ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คือ ระดับความสุขในการทำงานที่ตนได้รับ
อยู่นั้นอยู่ในระหว่างช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 คะแนน เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานใน
ระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานและละทิ้งงานได้โดยง่าย รู้สึกไม่มีความสุขและไม่มีความทุกข์
ในการทำงาน อาจเกิดการไม่สนใจในงานได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้น
ภายในองค์กรได้

ความสุขในการทำงานระดับต่ำ คือ ระดับความสุขในการทำงานที่ตนได้รับอยู่นั้น
อยู่ในระหว่างช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 คะแนน เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานในระดับต่ำ
ไม่มีความรักในงาน ไม่มีความสุขในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบในงาน
ที่ทำ ไม่มีความผูกพันอาจสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่
(Frequency) โดยแสดงจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม
ประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน
และวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของ

ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยความสุขในการทำงาน และด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน

2. สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent – Samples T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ ระดับความคิดเห็นต่อยังความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงานว่า มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

(F) หมายถึง การทดสอบตัวแปรอิสระต่างๆมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามหรือไม่

(B) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ (Std. Error) หมายถึง ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย เพื่อบอกถึงการกระจายของค่าสัมประสิทธิ์ หากมีการกระจายมากแสดงว่ามีความแม่นยำหรือเชื่อถือได้น้อย

(T) หมายถึง การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าคงที่ และ สัมประสิทธิ์แต่ละตัวในสมการ

(Beta) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปร

(R) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ บอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตาม

(R-Square) หมายถึง สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ แสดงถึงความผันแปรของตัวแปรตาม (เต็มศรี ชำนิจารกิจ,2537)

3.4 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ ศูนย์การจรรยา
ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการ	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4				เดือนที่ 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น	■																			
สร้างแบบสอบถาม					■															
เก็บรวบรวมข้อมูล									■											
วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล													■							
จัดทำและนำเสนอรายงาน																	■			