บทที่ 3
ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร

3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

3.1 ขอบเขตการศึกษา

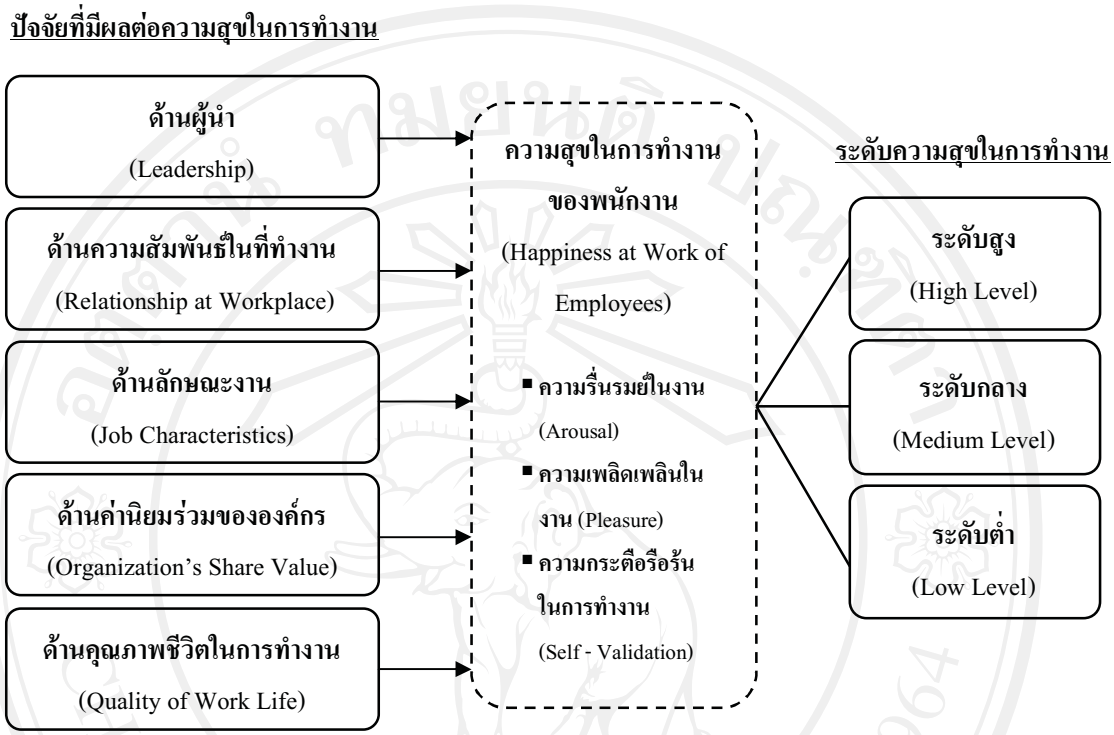
3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งได้ทำการสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

สำหรับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ทำการศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ๋องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) แสดงดังภาพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



จากภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 ระดับ โดยปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้าในระดับองค์กร ที่มีบทบาทในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร สร้างแรงปรารถนาในการทำงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่มีความเข้าใจตรงกัน และโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแนวคิดของ Robert K. Greenleaf (1970) และ Jack Welch (2005)

2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) หมายถึง การที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยความสัมพันธ์นั้นมีลักษณะเป็นความผูกพันที่แน่นแฟ้น มีการสนับสนุน ช่วยเหลือแบ่งปันกัน และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแนวคิดของ Baumeister และ Leary (1995) และ Diener และ Seligman (2004)

3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หรือความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมที่พนักงานต้องปฏิบัติเพื่อให้ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ โดยพนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ตนเองได้ทำ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแนวคิดของ Deci & Ryan (1990)

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พื้นฐานของพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติตัวและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น โดยข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแนวคิดของ สุนทรี โคมิน (2521) สุรพล พยอมแย้ม (2537) และ Nord et al. (1988)

5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรและพนักงานต้องหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด โดยข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษานำมาจากแนวคิดของ Richard e. Walton (1974) และ Huse and Coming (1980)

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยคำถามที่ใช้ในศึกษาได้ประยุกต์ตามกรอบแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ๋องคณา, 2549: 37) ซึ่งกล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความเพลิดเพลินในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

โดยนำความคิดเห็นของพนักงานมาวิเคราะห์ เพื่อแบ่งประเภทระดับความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็น 3 ระดับ คือ (อ้างถึงใน Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer, 2007)

1) ระดับสูง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

2) ระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกว่าไม่มีความสุขและไม่มีความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 262 คน (กองประมวลผลและวิเคราะห์ฝ่ายวางแผนและบริหารเหมืองแม่เมาะ, 2552) จำแนกตามระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 254 คน โดย มีการแบ่งหน่วยงานออกเป็น 4 แผนก คือ แผนกบำรุงรักษาเครื่องจักรกลระบบขนส่งวัสดุ (หบร-ช.) แผนกบำรุงรักษาเครื่องจักรตีนตะขาบ (หบต-ช.) แผนกบำรุงรักษาเครื่องจักรล้อยาง (หบย-ช.) และแผนกบำรุงรักษาระบบขนส่งวัสดุ (หบข-ช.) ทั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บแบบสอบถาม 2 ครั้ง ซึ่งครั้งแรกเป็นการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านผู้นำมีค่าเท่ากับ 0.948 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.927 ด้านลักษณะงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.891 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.806 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.803 และด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.843 จากนั้น จึงทำการเก็บแบบสอบถามกับพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปางจำนวน 262 ราย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr (1990) โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

<u>ตารางที่ 1</u> **แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน**

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	
ด้านผู้นำ (Leadership)	10
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)	10
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3
รวม	43

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้อ้างอิงมาจาก "แบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข" ของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) และข้อคำถามในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อซึ่งประยุกต์มาจากกรอบแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ๋องคณา, 2549: 37) ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูปSPSS โดยในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2530: 85) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ตามลำดับดังนี้

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

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ 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	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ออกเป็นสามช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 - 5.00	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.67	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง	ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

2) สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent - Samples T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมของความสุขในการทำงานว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และกองบำรุงรักษาเครื่องจักร เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการ รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 1 ปี ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 – สิงหาคม 2553

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved