

## บทที่ 3

### กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

##### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้ ประกอบด้วยการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership) ด้านลักษณะงาน (Nature of Work) ด้านลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดปัจจัยหรือตัวแปรในการศึกษาออกเป็นดังนี้

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านลักษณะผู้นำองค์กร (Leadership) ได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำตามแบบของ Leadership Evaluation and Awareness Process: LEAP (1983) โดยผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ ความกล้าหาญ (Courage) ความไว้วางใจได้ (Dependability) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความซื่อสัตย์ (Integrity) คุณพิณิจ (Judgement) และนับถือผู้อื่น (Respect for Others)

1.2 ด้านลักษณะงาน (Nature of Work) ได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr's Vitamin Model (1987) ซึ่งได้แบ่งลักษณะงานออกเป็น 10 ประการ ได้แก่ การมีโอกาสควบคุม บังคับบัญชา ตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนเองในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของภาระงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงาน

นั้นๆ ได้ งานที่มีความหลากหลาย มีลักษณะไม่จำเจ งานที่มีการระบอบขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน มีผลป้อนกลับของงานรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ งานที่ให้ผลตอบแทน/เงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่าย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรจะมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องถึงจำนวนผู้ที่ติดต่อ ความถี่ในการติดต่อ และลักษณะของบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย มีความปลอดภัยทางกายภาพ ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติงาน สภาพะในการทำงานและระดับความเป็นอันตรายของงาน ตำแหน่งหรือหน้าที่ ที่ปฏิบัติมีความสำคัญ เป็นตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม และการได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Traits) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Ryff's Model of Well-Being (1989) ซึ่งได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับตัวเอง หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเอง และต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีโมตรจิตที่ดีต่อบุคคลอื่น มีอิสรภาพในการปกครองตนเอง หมายถึง ตระหนักว่าตนมีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์ ควบคุมและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง มีอิสรภาพในการใช้ชีวิต สามารถเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิตและสภาพจิตใจของตนเอง มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต รับรู้ว่าคุณค่าชีวิตตนเองมีความหมายและมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดที่ประยุกต์มาจากแนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2 แนวคิด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานของ Rudolf H. Moos (1986) ซึ่งแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่า ผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้นาองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจและยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าตนเองสามารถคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานต่างๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชากระตุ้น

ให้พนักงานตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจำนวนพนักงานที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการให้เวลาในการทำงาน ตลอดทั้งมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอในการทำงาน และแนวคิดของ วนิภา ว่องวิงนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ซึ่งได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน และสภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงานและความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( Work Condition) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงาน เปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น และมีความเอาใจใส่ต่อกันและกัน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นาองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจและยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของความสุขในการทำงานเพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดของ Peter B. Warr (1990) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว และปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา

### 3.1.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) กล่าวคือ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างโครงการวิจัย จำนวนทั้งหมด 343 คน (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ระบบอินทราเน็ต), 2553: ออนไลน์)

การศึกษานี้ได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 343 คน โดยมีสัดส่วนตามตามประเภทการจ้างงาน ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้าง	จำนวนบุคลากร N=341	ร้อยละ (100.00)
1. ข้าราชการ	21	6.12
2. พนักงานมหาวิทยาลัย	45	13.12
3. ลูกจ้างประจำ	25	7.29
4. ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างโครงการวิจัย	252	73.47
<b>รวม</b>	<b>343</b>	<b>100.00</b>

ที่มา : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ (ระบบอินทราเน็ต), 2553: ออนไลน์

## 3.2 วิธีการศึกษา

### 3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** โดยการใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 343 ราย โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าค้นหาข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ที่ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเอง โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องและครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบว่าคำถามในแต่ละส่วนสามารถสื่อความหมายตรงตามที่คุณศึกษาต้องการ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ตลอดจนมีความยากง่ายและเหมาะสมหรือไม่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน (ณ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ) รายได้ต่อเดือน โดยเป็นการให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในช่องว่างที่กำหนด ซึ่งสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียวตามความเป็นจริงของผู้ตอบ

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามในลักษณะของประโยคบอกเล่าจำนวนรวม 33 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตราวัดแบบไลเกิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบในแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งสัดส่วนคำถามของแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 แสดงจำนวนคำถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	6 ข้อ
2. ลักษณะงาน	10 ข้อ
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	6 ข้อ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย	11 ข้อ
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3 ข้อ
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5 ข้อ
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3 ข้อ

ตาราง 3.2 แสดงจำนวนข้อคำถามของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร จำนวน 6 ข้อ ตามแนวคิดของ Leadership Evaluation and Awareness Process : LEAP (1983) ด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ ตามแนวคิดของ Warr's Vitamin Model (1987) ด้านลักษณะบุคลิกภาพ จำนวน 6 ข้อ ตามแนวคิดของ Ryff's Model of Well-Being (1989) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 11 ข้อ ตามแนวคิดของ Rudolf H. Moos (1986) วนิภา ว่องวัจนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยประกอบด้วยคำถามในลักษณะของประโยคบอกเล่าจำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบไลเกิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบในแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งแบ่งสัดส่วนคำถามของแต่ละองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 แสดงจำนวนคำถามองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
1. ความรื่นรมย์ในงาน	4 ข้อ
2. ความพึงพอใจในงาน	3 ข้อ
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3 ข้อ

ตาราง 3.3 แสดงจำนวนคำถามองค์ประกอบย่อยของความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน จำนวน 4 ข้อ ความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 ข้อ และความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นเองโดยให้มีเนื้อหาครอบคลุม ตามแนวคิดของ Peter B. Warr (1990)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตาราง 3.4

ตาราง 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ ) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )
<b>ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข</b>		
1. ลักษณะผู้นำองค์กร	6	0.8752
2. ลักษณะงาน	10	0.7962
3. ลักษณะบุคลิกภาพ	6	0.7837
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย	11	0.8896
4.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3	0.7498
4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	0.9070
4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3	0.9245
<b>ความสุขในการทำงานของบุคลากร</b>		
1. ความรื่นรมย์ในงาน	4	0.9287
2. ความพึงพอใจในงาน	3	0.8491
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3	0.7417

หมายเหตุ: สรชัย พิศาลบุตร, 2551: 82 อธิบายค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงหรือค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเข้าใกล้ 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อยหรือน้อย

ตาราง 3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ ) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงหรือค่อนข้างสูง



### 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.3.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบใช้มาตรวัดแบบไลเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	1	-	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	2	-	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	-	เฉยๆ
ระดับความคิดเห็น	4	-	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	5	-	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่วนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 335) โดยการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 5 ระดับ ได้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็นดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จำนวนชั้น จำนวนชั้น 5

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดัง

ตาราง 3.5

ตาราง 3.5 แสดงการแบ่งระดับความเห็นและค่าพิสัยคะแนนของคำตอบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ค่าของคำตอบ	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.00-1.80
ไม่เห็นด้วย	2	1.81-2.60
เฉยๆ	3	2.61-3.40
เห็นด้วย	4	3.41-4.20
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	4.21-5.00

สำหรับส่วนที่ 3 การวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มีเกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 335) โดยการแบ่งช่วงเท่าของพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 5 ระดับ ได้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดังนี้ในการแบ่งระดับความคิดเห็นดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังตาราง 3.6

ตาราง 3.6 แสดงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร และค่าพิสัยคะแนนของความสุขในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ค่าของคำตอบ	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น	ระดับความสุข
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	1.00-1.80	น้อยที่สุด
ไม่เห็นด้วย	2	1.81-2.60	น้อย
เฉยๆ	3	2.61-3.40	เฉยๆ
เห็นด้วย	4	3.41-4.20	มาก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	4.21-5.00	มากที่สุด

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตาราง 3.7

ตาราง 3.7 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ประเภทการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน	1. ความถี่ (Frequency) 2. ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร	1. ค่าเฉลี่ย (Mean) 2. ความถี่ (Frequency) 3. ร้อยละ (Percentage)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่าง 3.1 การเปรียบเทียบค่ากลางของข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุด ขึ้นไป ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่ากลางของระดับความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และค่ากลางของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร 3.2 การเปรียบเทียบค่ากลางของระดับความคิดเห็นข้อมูล 2 ชุด ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กับค่ากลางของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และค่ากลางของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร	Nonparametric test 1. การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Mann-Whitney U Test
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุข และการพยากรณ์อิทธิพลร่วมระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter Method

### 3.5 สถานที่ที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินศึกษาและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จะดำเนินการที่สถาบันวิจัย  
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์  
ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 13 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2552 ถึงเดือน  
สิงหาคม 2553

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved