

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

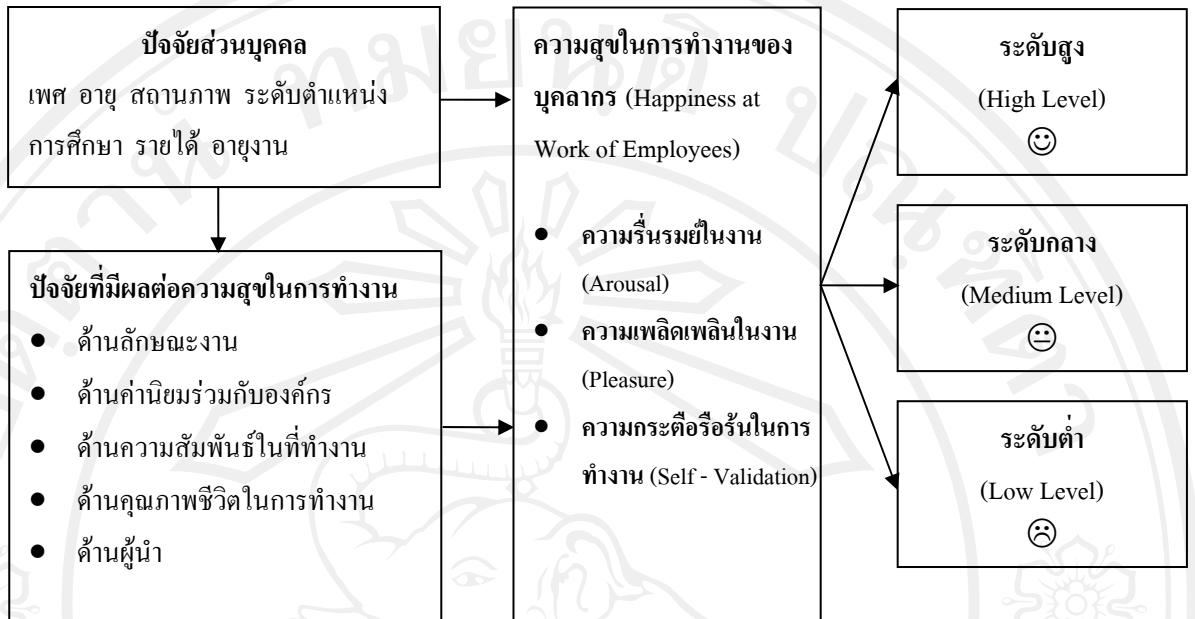
การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตัวเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาถึงระดับความสุขและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ได้นำเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำ (Leadership) 2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace), 3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics), 4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Shared Values) และ 5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานในภาพรวม

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาตามแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงในกัลยารัตน์ อังคณา, 2549 : 37) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) แสดงดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน

จากภาพที่ 1 แสดงถึงแนวคิดของการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยนำความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานใน 5 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ด้วยการวัดสเกลทัศนคติ (Likert scale) ปัจจัยดังกล่าวมารายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริการหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสอง

2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานในภาพรวมของบุคลากร โดยคำถามที่ใช้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิด Warr (1990) (อ้างถึงในกัลยารัตน์ อังคณา, 2549 : 37) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ประกอบด้วย

1) ความตื่นระทมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติภารกิจของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

นอกจากนี้ได้นำความคิดเห็นของบุคลากรมาศึกษาวิเคราะห์ 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 มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวนบุคลากรทั้งหมด 115 คน โดยจำแนกประเภทตามระดับตำแหน่งงานได้ดังต่อไปนี้ (ระบบบริหารงานบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร, ธันวาคม 2552)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

| ระดับตำแหน่งงาน | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|---------------|
| ประเภทบริหารงานสาธารณสุข | 2 | 1.74 |
| ประเภทวิชาการสาธารณสุข | 49 | 42.61 |
| ประเภททั่วไป | 44 | 38.26 |
| ลูกจ้างสาธารณสุข | 20 | 17.39 |
| รวม | 115 | 100.00 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม ที่สอบถามจากบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 115 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สถิติข้อมูล รวมทั้งวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวบรวมได้จากหนังสือ ตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์ วารสาร และฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานซึ่งพัฒนาขึ้นจากรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) สอบถามที่มีลักษณะแบบเลือกตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานใน 5 ด้าน และตอนที่ 2 เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

| ปัจจัยความสุขในการทำงาน | จำนวนคำถาม |
|--|------------|
| ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) | 11 |
| ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร (Organization's Share Value) | 5 |
| ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) | 10 |
| ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) | 4 |
| ด้านผู้นำ (Leadership) | 10 |
| ภาพรวมความสุขในการทำงาน | 3 |
| รวม | 43 |

การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานซึ่งพัฒนาขึ้นจากรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งดัดแปลงจาก รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยแบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์

ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนระดับความสุขในการทำงาน แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ดัดแปลงมาจากการให้ค่านิยมความหมายของความสุขในการทำงาน ตามผลงานวิจัยของ Positive Sharing Company โดย Kjerulf (อ้างถึงในบุญจง ชวศิริวงศ์, 2550 : 63) โดยแบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งแบ่งการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เป็นดังนี้

| | | |
|------------------|---|------------|
| ระดับความคิดเห็น | 5 | มากที่สุด |
| ระดับความคิดเห็น | 4 | มาก |
| ระดับความคิดเห็น | 3 | ปานกลาง |
| ระดับความคิดเห็น | 2 | น้อย |
| ระดับความคิดเห็น | 1 | น้อยที่สุด |

สำหรับการวัดระดับความสุขในการทำงานในปัจจุบันในส่วนระดับความสุขในการทำงาน คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ซึ่งพิจารณาระดับคะแนนของความสุขในการทำงาน ผู้ศึกษาแบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างอันตรภาคชั้น ซึ่งใช้สูตรการหา ดังนี้ (รัตนา สิริพานิช, 2533)

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

| | | |
|--------------|-------------|-------------------------------|
| ช่วงของคะแนน | 3.68 – 5.00 | ความสุขในการทำงานระดับสูง |
| ช่วงของคะแนน | 2.34 – 3.67 | ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง |
| ช่วงของคะแนน | 1.00 – 2.33 | ความสุขในการทำงานระดับต่ำ |

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและระดับความสุขจากการทำงานของพนักงานด้วยวิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (Means)
3. การทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Sample t-Test การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านอายุและสถานภาพ ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน
4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีอิทธิพลและสามารถร่วมกันคาดการณ์ความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยมีสมมติฐานดังนี้ (ชุตินันทน์ ฟ้าภิน โณนทร์, 2552 : 74)

$$\text{Multiple Regression} \quad Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Y คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

X_1 คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ

X_2 คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

X_3 คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน

X_4 คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

X_5 คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

β_1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านผู้นำ

β_2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

β_3 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านลักษณะงาน

β_4 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

β_5 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

a คือ ค่าคงที่

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับความสุขจากการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีคำนวณค่าเฉลี่ย (Means)
4. การทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Sample t-Test การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance : ANOVA) ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านอายุและสถานภาพ ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน
5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีอิทธิพลและสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 12 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2553 ถึงมิถุนายน 2554