

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

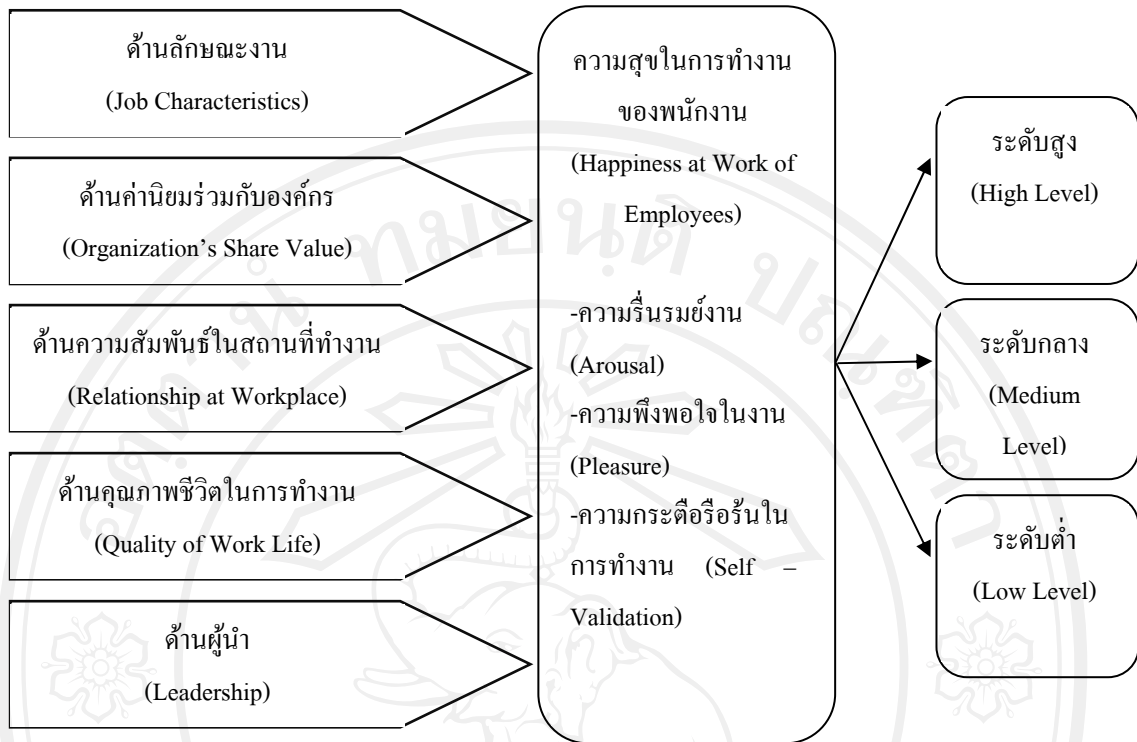
การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานเครื่องรอยัลล้านนาจำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตัวเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มรอยัลล้านนาเครื่อง จังหวัดเชียงใหม่ ประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของรอมศิริ เมนะโพธิ (2550) สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแบ่งได้ 5 ด้าน คือ 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) (อ้างถึงในพรณิภา สืบสุข, 2548 : 34) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคล ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) แสดงดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงาน

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

นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานในด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน โดยคำถามที่ใช้นำมาจากแนวคิดของ Alexander Kjerulf (2007) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของความสุขในการทำงานว่า คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสนุกกับงานที่กระทำ มีความภูมิใจในงาน ได้ทำงานร่วมกับคนดีๆ รับรู้ว่าจะงานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราก่อทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรของการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในเครื่องรยลด้านนา (ข้อมูลอัตราค่าจ้าง เครื่องรยลด้านนา, แผนกบุคคล, มีนาคม 2553) มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 120 คน โดยจำแนกประเภทพนักงานตามระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงานได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานระดับหัวหน้างาน 10 คน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ 110 คน

แผนกในเครื่องรยลด้านนาสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 แผนก คือ บัญชี บุคคล ช่างห้องอาหาร ต้อนรับ ขายและประชาสัมพันธ์และแม่บ้าน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานเครื่องรยลด้านนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการแบ่งแยกตามแผนก

แผนก	จำนวนประชากร	ร้อยละ
	120 คน	(100.00)
บัญชี	17	14.17
บุคคล	4	3.00
ช่าง	6	5.00
ห้องอาหาร	22	18.33
ต้อนรับ	26	21.67
ขายและประชาสัมพันธ์	3	2.50
แม่บ้าน	42	35.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน เครื่องรยลด้านนา จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 120 รายโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าข้อมูลออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานซึ่งพัฒนาขึ้นจากรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

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

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ปัจจัยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
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

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานซึ่งพัฒนาขึ้นจากรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งดัดแปลงจาก รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) โดยแบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (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 ดัดแปลงมาจากการให้คำนิยามความหมายของความสุขในการทำงาน 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	1.00 – 2.33	ความสุขในการทำงานระดับต่ำ
ช่วงของคะแนน	2.34 – 3.67	ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง
ช่วงของคะแนน	3.68 – 5.00	ความสุขในการทำงานระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อาชงาน ตำแหน่งงานด้วยค่าความถี่ (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) เพื่ออธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีอิทธิพลและสามารถร่วมกันคาดการณ์ค่าความความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยมีสมมติฐานดังนี้

$$\text{Multiple Regression} \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Y คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานเครื่องรอยัลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

a คือ ค่าคงที่

b_1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านผู้นำ

b_2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

b_3 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านลักษณะงาน

b_4 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

b_5 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

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

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลคือ เครื่องรอกซ์ล้านนา (ประกอบด้วย อพาร์ทเมนต์ล้านนา 1 - 3 และ โรงแรมรอกซ์ล้านนา) และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษา 12 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2553 ถึงมีนาคม 2554

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved