

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง(Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบ การศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ให้สามารถอธิบายว่าปัจจัยที่มีต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา และขอบเขตของประชากร
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

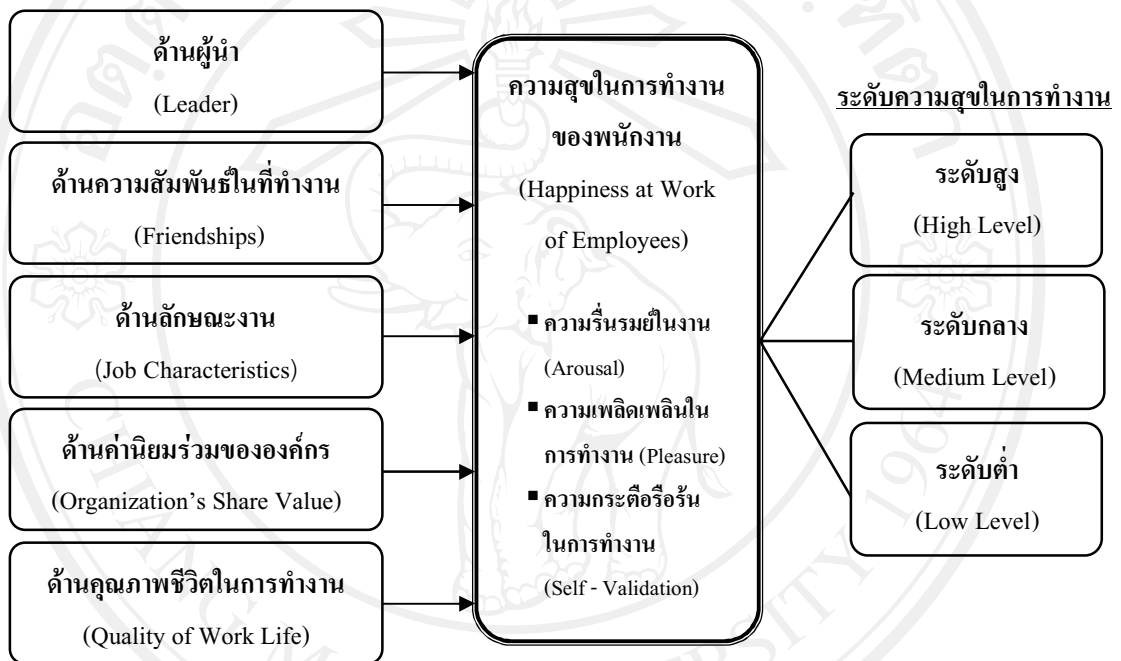
ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงระดับความสุขและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งจะใช้กรอบแนวคิดมาจาก ซึ่งได้จากขึ้นมาจากทฤษฎี Two Factors Theory ของ Herzberg (1959) (อ้างใน เนตร์พัฒนา ยาวิราช, 2550) ทฤษฎีการทำงานบนพื้นฐานของการมีความสุข ในหนังสือชื่อ “Fish” โดย Stephen C. Lundin, Ph. D., John Chistensen, Harry Paul, and Phillip Strand (2545) แนวคิดปัจจัยความสุขในการทำงานของ Diener(2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 31) แนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 - 45) และ Mark Vicker (2006) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 43) ได้เป็นปัจจัย 5 ประการคือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่

เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) แสดงดังแผนภาพ

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน



จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leader) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก แรงแสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แนวคิดจากทฤษฎีการทำงานบนพื้นฐานของการมีความสุข ในหนังสือชื่อ “Fish” โดย Stephen C. Lundin, Ph. D., John Chistensen, Harry Paul, and Phillip Strand (2545)

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ได้จาก แนวคิดปัจจัยความสุขในการทำงานของ Diener(2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 31)

3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้อง ปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ จากแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 - 45) ในด้านความรักในงาน

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรม ของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็น วัฒนธรรมขององค์กรนั้นตามแนวคิดของ Mark Vicker (2006) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 43) โดยนี้ถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด โดย 2 ด้านสุดท้ายได้แนวคิดจากทฤษฎี Two Factors Theory ของ Herzberg (1959) (อ้างใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550)

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยคำถามที่ใช้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยรัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น ในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีใน การปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

โดยนำความคิดเห็นของพนักงานมาศึกษาวิเคราะห์ 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

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของ กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 162 คน (ข้อมูลจากกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2552) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากพนักงาน ของ กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปางทั้งหมด 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 เก็บข้อมูลเพื่อทดสอบแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดและครั้งที่ 2 เก็บหลังจากประมวลผลจากการทดสอบครั้งที่ 1 จำนวน 162 ชุด

2). ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร บทความ การสัมภาษณ์ งานวิจัยต่างๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงการค้นคว้าผ่านทางระบบออนไลน์ เป็นต้น

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ในการเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) เป็นเครื่องมือประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข	
1. ด้านผู้นำ (Leadership)	10 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10 ข้อ
3. ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11 ข้อ
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5 ข้อ
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4 ข้อ
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจำนวน 40 ข้ออ้างอิงจากพัฒนามาจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจากรวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างอิงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) นำมาวัดด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกล

ทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ต (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ต (Likert - Type Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 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 2.60 - 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ออกเป็น 3 ช่วง 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

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน และค่าเฉลี่ย (Means) ใช้ อธิบายระดับความสุขของพนักงานในองค์กร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความสุขของพนักงานในองค์กร

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การแจกแจงแบบที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกันเพื่อทดสอบว่าเพศมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าประการว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ และสามารถวิเคราะห์ต่อไปได้ว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลหรือมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านได้ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้สามารถทราบได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยทั้งห้าด้านหรือไม่ กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไป ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานและภาพรวมของความสุขในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์ทางสถิติหรือไม่ และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าปัจจัยความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือ

ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้าน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากน้อยเพียงใด การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยสมการถดถอยแบบเชิงเส้นนี้จะทำให้สามารถทราบได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขด้านใดบ้างที่สามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และด้านใดบ้างที่ไม่มีผล โดยค่าเบต้าที่มีค่ามากแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจะมีมากตามไปด้วย เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานต่อไปได้

3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 10 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2553 - สิงหาคม 2553