

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงระดับของความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

3.1 ขอบเขตการศึกษา

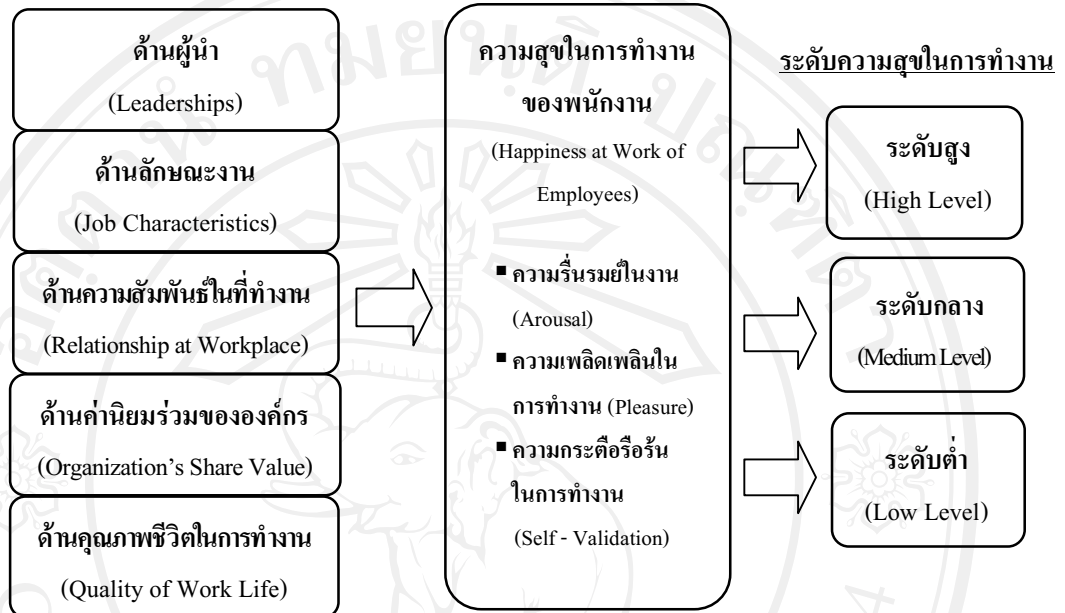
3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน จากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นระดมในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) แสดงดังแผนภาพ

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน



จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 ระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

3) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

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

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยคำถามที่ใช้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความตื่นระดมในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

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 มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความสุขทุก

ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เมืองแม่เหาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 211 คน โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เมืองแม่เหาะ จังหวัดลำปาง

แผนก	จำนวนพนักงาน (คน)
1. ส่วนกลางกองโรงงาน	44
2. แผนกช่างกลโรงงาน	71
3. แผนกซ่อมและติดตั้งเครื่องสูบน้ำ	23
4. แผนกซ่อมเครื่องยนต์และชิ้นส่วน	33
5. แผนกซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ทั่วไป	40
รวม	211

ที่มา: แผนปฏิบัติการประจำปี 2552 กองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เมืองแม่เหาะ, 2552: ออนไลน์

จากตารางที่ 1 กองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เมืองแม่เหาะ จังหวัดลำปาง ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 211 คน ประกอบไปด้วย ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 204 คน ซึ่งแบ่งเป็นหน่วยงานย่อย 5 แผนก ได้แก่ ส่วนกลางกองโรงงานมีพนักงาน 44 คน แผนกช่างกลโรงงานมีพนักงาน 71 คน แผนกซ่อมและติดตั้งเครื่องสูบน้ำมีพนักงาน 23 คน แผนกซ่อมเครื่องยนต์และชิ้นส่วนมีพนักงาน 33 คน และแผนกซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ทั่วไปมีพนักงาน 40 คน

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 211 คน โดยใช้แบบสอบถาม

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่น ๆ การค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และระบบอินทราเน็ต

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งคำถามที่ใช้อ้างอิงมาจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ประกอบด้วยกลุ่มข้อความเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leaderships) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งประกอบด้วยข้อความจำนวน 40 ข้อ และกลุ่มข้อความเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานจำนวน 3 ข้อ โดยคำถามที่ใช้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อึ้งคณา, 2549: 37) รวมข้อความในแบบสอบถามทั้งหมด 43 ข้อ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530: 85) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ตามลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	เฉย ๆ
ระดับความคิดเห็น	2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.60 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน จะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ออกเป็น 3 ช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

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) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

2) สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent - Samples T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานกับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมของความสุขในการทำงานว่ามึนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานจริงหรือไม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้

3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ กองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่มาะ จังหวัดลำปาง และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จัดทำ และนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 10 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 – สิงหาคม 2553