

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

3.1 แผนการดำเนินงาน

3.2 ขอบเขตการศึกษา

3.3 วิธีการศึกษา

3.4 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

3.5 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 แผนการดำเนินงาน

ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น
2. สร้างแบบสอบถาม
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
5. จัดทำและนำเสนอรายงาน

3.2 ขอบเขตการศึกษา

3.2.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่ง

เชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม โดยปัจจัยทั้งห้าด้านได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำขององค์กร ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Jack Welch (2005) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อ คือ

- 1.1 ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีม
- 1.2 ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กร
- 1.3 ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตนและจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม
- 1.4 ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
- 1.5 ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
- 1.6 ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
- 1.7 ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่งที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสี่งดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
- 1.8 ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเรีงที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเรีงนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการทำงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Clayton Alderfer (อ้างถึงใน พิสมัย วินูลย์สวัสดิ์ และคณะ , 2527) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) จัดระดับความต้องการออกเป็น 3 ระดับ คือความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness เพื่อนหรือมิตรภาพ คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ เมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกลูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว ซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ

3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Deci, E. and Ryan, R.M. (1990) (อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทรเจริญสุข, 2537: 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

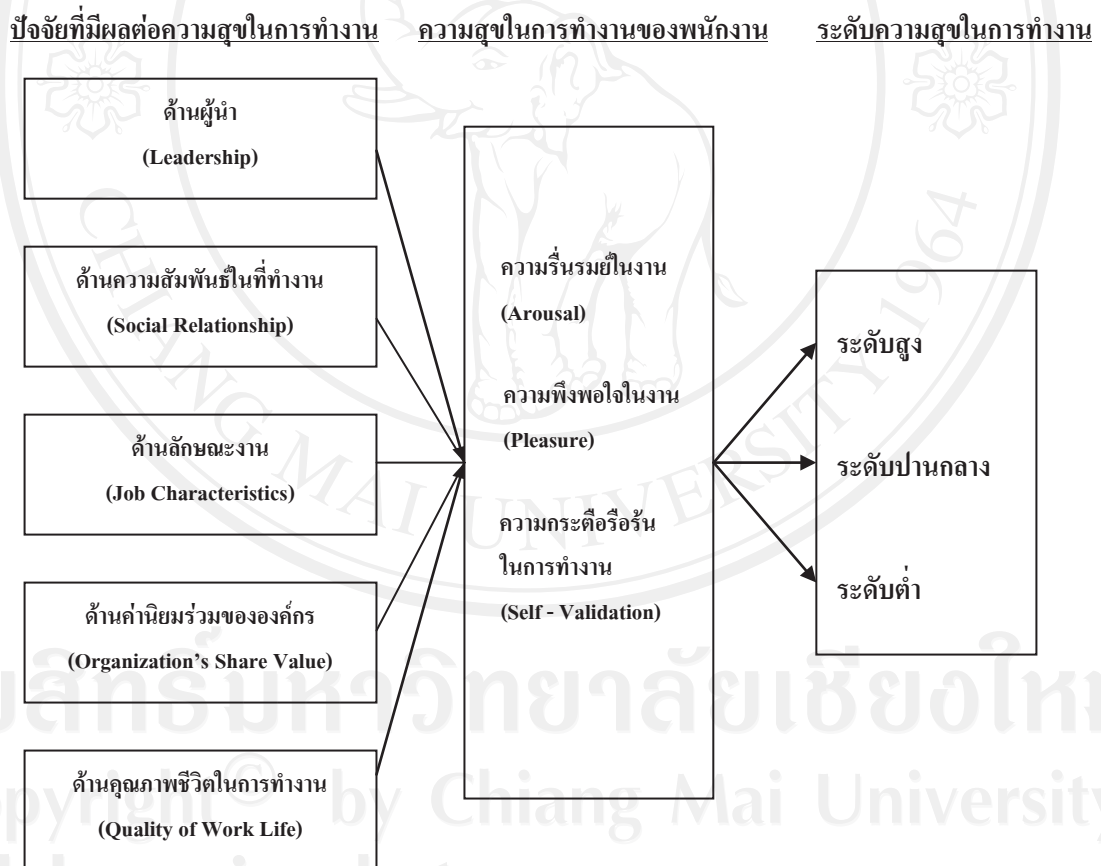
- 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
- 2) สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental)
- 3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
- 4) ความก้าวหน้า (Growth)
- 5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration)
- 6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism)
- 7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัว (The Total Life Space)
- 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

5. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Nord Et. (อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2544) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงานเพื่อองค์กร ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้อง

มีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรจึง จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) แสดงดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดย ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน

การทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leadership) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Jack Welch (2005) กล่าวว่า สิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อ คือ

- 1.1 ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีม
- 1.2 ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กร
- 1.3 ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตนและจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม
- 1.4 ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
- 1.5 ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
- 1.6 ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
- 1.7 ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเล็งดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
- 1.8 ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรมีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนสร้างความรู้สึกระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจก็ต้องการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน (Social Relationship) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Clayton Alderfer (อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ , 2527) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) จัดระดับความต้องการ ออกเป็น 3 ระดับ คือ

ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ เมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว ซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ

ดังนั้นความสัมพันธ์ในที่ทำงานจึงเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Deci & Ryan (อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชมและคณะ, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ เนื้อหาน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อทำแล้วไม่เครียดมากเกินไป เป็นงานที่ทำด้วยใจไม่ใช่ถูกบังคับ สามารถเสนอแนวคิดและมีโอกาสนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Nord Et. (อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2544) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมสร้างผลงานเพื่อองค์กร ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดลอมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผล ของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน ซึ่งค่านิยมใน

การทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรจึง จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นค่านิยมร่วมขององค์กร จึงเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น ความเชื่อในค่านิยมขององค์กร พฤติกรรมในการทำงานและความเข้าใจในงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมขององค์กร การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง เป็นต้น

5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2537: 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental)
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้า (Growth)
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัว (The Total Life Space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงหมายถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน ตลอดจนได้รับการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสัมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันโดยคำถามที่ใช้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่

ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความตื่นมรย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

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

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

โดยนำความคิดเห็นของพนักงานมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อแบ่งประเภกระดับความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็น 3 ระดับ คือ Alexander Kjerulf (2007) (อ้างถึงใน ชุตินฉนทร์ ฟ้าภิญญา, 2552) คือ

1) ระดับสูง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

2) ระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มี ความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุกหรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพันและอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.2.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติงาน เป็นกะในกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 256 คน (แผนกบริหารระบบสารสนเทศบุคคลกองสารสนเทศบุคคลฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2552: ออนไลน์) โดยในการปฏิบัติงานของพนักงานจะแบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงเช้า ตั้งแต่เวลา 08.00 น. – 16.00 น.

ช่วงบ่าย ตั้งแต่เวลา 16.00 น. – 24.00 น.

ช่วงกลางคืน ตั้งแต่เวลา 24.00 น. – 08.00 น. และช่วงวันหยุด

ในการปฏิบัติงานในแต่ละช่วงเวลานั้นจะปฏิบัติงานช่วงเวลาละ 5 วันหมุนเวียนกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.3 วิธีการศึกษา

3.3.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 256 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยเก็บแบบสอบถามจากแผนกปฏิบัติงานกะ ดังนี้

1. แผนกปฏิบัติงานกะ A จำนวน 64 คน
2. แผนกปฏิบัติงานกะ B จำนวน 64 คน
3. แผนกปฏิบัติงานกะ C จำนวน 64 คน
4. แผนกปฏิบัติงานกะ D จำนวน 64 คน

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลในรูปเอกสาร บทความวิชาการ ซึ่งรวบรวมได้จากหนังสือตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อความในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	
ด้านผู้นำ (Leadership)	10
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	10
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	11
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)	5
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	4
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3
รวม	43

แบบสอบถามความสุขในการทำงานได้ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549: 37) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รอมศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจึงประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการ

ทำงานอีก 3 ข้อในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert - Type Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แบ่งค่าของคำตอบเป็น 5 ระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนนตามลำดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

$$\begin{aligned} \text{อันดับภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นจะได้ความกว้างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างอันดับออกเป็น 3 ช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานดังนี้ ซึ่งใช้สูตรการหา ดังนี้ (รัตนา ศิริพานิช, 2533)

$$\begin{aligned} \text{อันดับภาคชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 3 \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.68 - 5.00	หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.67	หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	หมายถึง ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

3.3.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานและภาพรวมของความสุขในการทำงานด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent – Samples T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงานว่ามีความสำคัญทางสถิติหรือไม่

4) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกันตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

(A) หมายถึง การทดสอบตัวแปรอิสระต่างๆมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามหรือไม่

(B) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

(Std. Error) หมายถึง ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย เพื่อบอกถึงการกระจายของค่าสัมประสิทธิ์ หากมีการกระจายมากแสดงว่ามีความแม่นยำหรือเชื่อถือได้น้อย

(T) หมายถึง การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าคงที่ และ สัมประสิทธิ์แต่ละตัว ในสมการ

(Beta) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปร

(R) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธภาพหุคูณ บอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตาม

(R-Square) หมายถึง สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ แสดงถึงความผันแปรของตัวแปรตาม (เต็มศรี ชำนิจารกิจ,2537)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาค่า Beta ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรและสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานและอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปางได้

3.4 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่และกอง ปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานโดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น

11 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2552 – ตุลาคม 2553