

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงระดับของความพึงพอใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

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

3.1 ขอบเขตการศึกษา

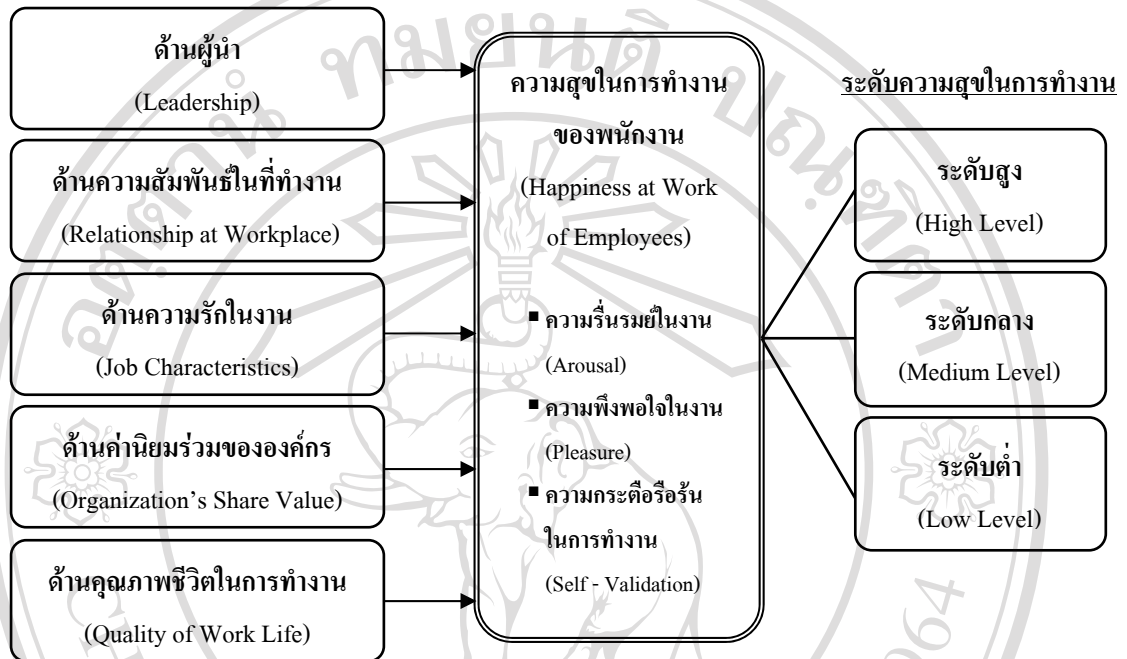
3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ รามศิริเมนะโพธิ (2550) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) แสดงดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน



จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยห้าด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสามระดับ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship at Workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หรือความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

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

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

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

1) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

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

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

โดยนำความคิดเห็นของพนักงานมาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อแบ่งประเภทระดับความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็นสามระดับ 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 มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มี ความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 272 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2552 กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ, 2552) จำแนกตามระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 264 คน เนื่องจากพนักงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะแต่ละหน่วยงานจะมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงหนึ่งตำแหน่ง ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย ส่วนกลางกองบำรุงรักษากลาง แผนกวางแผนบำรุงรักษา แผนกบำรุงรักษาหม้อน้ำ แผนกบำรุงรักษากังหัน แผนกบำรุงรักษาไฟฟ้า แผนกบำรุงรักษาอุปกรณ์ควบคุม และเครื่องวัด แผนกโรงงานเครื่องกล และแผนกโรงงานไฟฟ้า ทั้งนี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 ราย

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพัฒนาขึ้นจาก

การศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รวมนศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยแบ่งออกเป็นสองส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

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

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานจึงประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530: 85) แบ่งค่าของคำตอบเป็นห้าระดับ 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	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ออกเป็นสามช่วง 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

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายค่ากลางของข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อด้านปัจจัยความสุขในการทำงานและด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน

2) สถิติอ้างอิงหรือเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent - Samples T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ระดับความคิดเห็นต่อยังปัจจัยความสุขในการทำงานและภาพรวมของความสุขในการทำงานว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันจริงหรือไม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการ รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 9 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 - มีนาคม 2553