

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ขอบเขตการศึกษา ได้แก่ ขอบเขตเนื้อหา และขอบเขตประชากร
- 3.2 วิธีการศึกษา ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

3.1 ขอบเขตการศึกษา

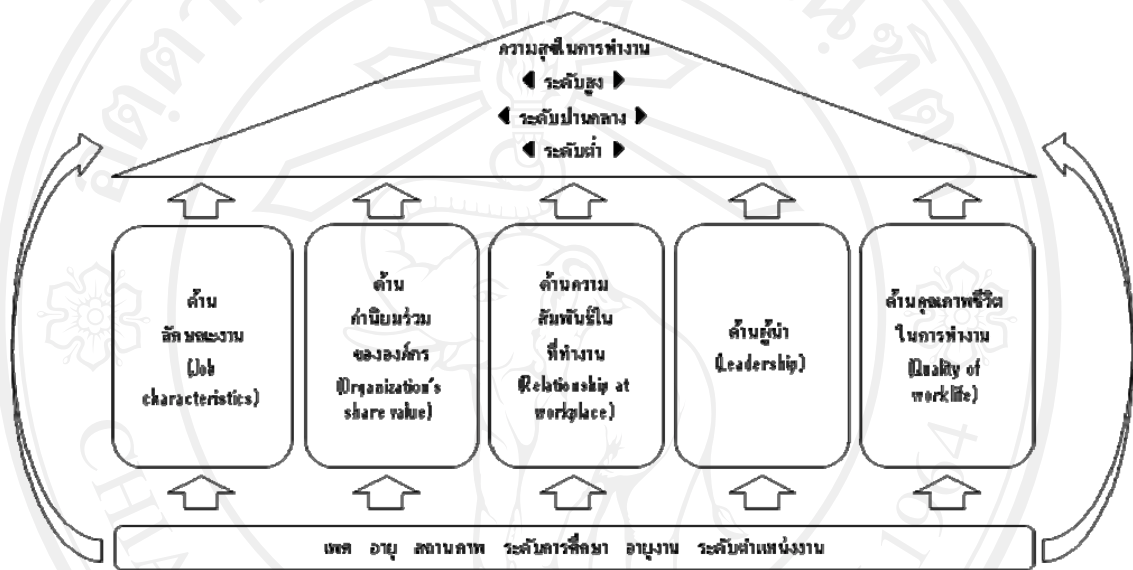
3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยนำเอาทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบหรือมิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มาประยุกต์เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยพิจารณาสรุปได้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงาน ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างอิงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ

รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน แสดงดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ส่งผลถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และปัจจัยส่วนบุคคลยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอีกด้วย โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน จะนำมาใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้วยการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale ซึ่งคำถามที่ใช้ อ้างอิงจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) โดยแบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ การให้พนักงานได้ทำงานที่รักหรือชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำท่าย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อ

คนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ เนื่องจากที่ทำงานน่าสนใจ ทำท่าย ทำแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เครียดกับงานมากเกินไป ได้ทำงานในสิ่งที่ปรารถนา คุณค่าในตนเองและก่อประโยชน์ให้คนส่วนรวมมากที่สุด เป็นงานที่ทำด้วยใจ มีใช้ถูกบังคับให้ทำ สามารถเสนอแนวคิด และมีโอกาสนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

2. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ได้แก่ การที่พนักงานสามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองต่อนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Work) ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่ให้การยอมรับ เคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

4. ด้านผู้นำ (Leadership) ได้แก่ การมีผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ตีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใส ชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และชีวิตการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยคำถามที่ใช้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ตนกระทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุข

ในที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยใช้เป็นข้อคำถามในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อคำถาม

โดยเมื่อได้ความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานแล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์เพื่อแบ่งประเภทความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้เกณฑ์การวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale และพิจารณาการแบ่งคะแนนและการแปลความหมาย โดยใช้การแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2533) สามารถแบ่งระดับความสุขในการทำงานของพนักงานออกเป็น 3 ระดับ คือ (อ้างอิงใน Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer, 2007)

1. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้
2. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีความสุข และไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้
3. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำนวน 370 คน (ข้อมูลอัตราค่าจ้าง บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด, กันยายน 2552) โดยพนักงาน หมายถึง บุคลากรระดับ 3-9 ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ซึ่งแบ่งกลุ่มระดับตำแหน่งงาน ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มงานบริหาร/บังคับบัญชา/วิชาชีพ/วิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับ 3, 4 และ 5
- 2) กลุ่มงานสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับ 6, 7 และ 8
- 3) กลุ่มงานปฏิบัติการ/ทั่วไป หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับ 9

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร (n = 370)	ร้อยละ (100.00)
พนักงานระดับ 9	290	78.38
พนักงานระดับ 8	14	3.78
พนักงานระดับ 7	32	8.65
พนักงานระดับ 6	13	3.51
พนักงานระดับ 5	13	3.51
พนักงานระดับ 4	5	1.35
พนักงานระดับ 3	3	0.81

3.1.2 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 370 คน โดยการใช้แบบสอบถาม

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** โดยการรวบรวมจากการออกแบบสอบถาม ที่สอบถามจากพนักงานระดับ 3 – 9 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าข้อมูลข้อมูลออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบเลือกตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ที่เกิดจาก

ปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน อ้างอิงจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อคำถาม ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือโดยพัฒนาและดัดแปลงมาจากการให้ค่านิยมความหมายของความสุขในการทำงาน ตามผลงานวิจัยของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน เป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีค่าคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5

ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ที่เกิดจากปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เป็นดังนี้

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

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548: 335) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.80 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจากแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในปัจจุบัน จำนวน 8 ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- 1) ท่านรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ท่านทำ
- 2) ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ
- 3) ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
- 4) ท่านรับรู้ว่าการที่ท่านอยู่นั้นมีความสำคัญ
- 5) ท่านรับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ท่านทำ
- 6) ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านทำ

7) ท่านรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน

8) ท่านรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ข้อ จะนำมาแปลความหมาย โดยใช้การแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามค่าเฉลี่ย (รัตนาศิริพานิช, 2533) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ดังนั้น จะได้ค่าความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 1.33 ซึ่งแปลความหมายได้ดังนี้

- ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร
- ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับเฉยๆ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีความสุข และไม่มีความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้
- ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบันด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยค่า Independent-Samples T-test การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร มากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน

4. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมกัน คาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรมากน้อยเพียงใด

3.3 สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 6 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – ตุลาคม 2552