

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

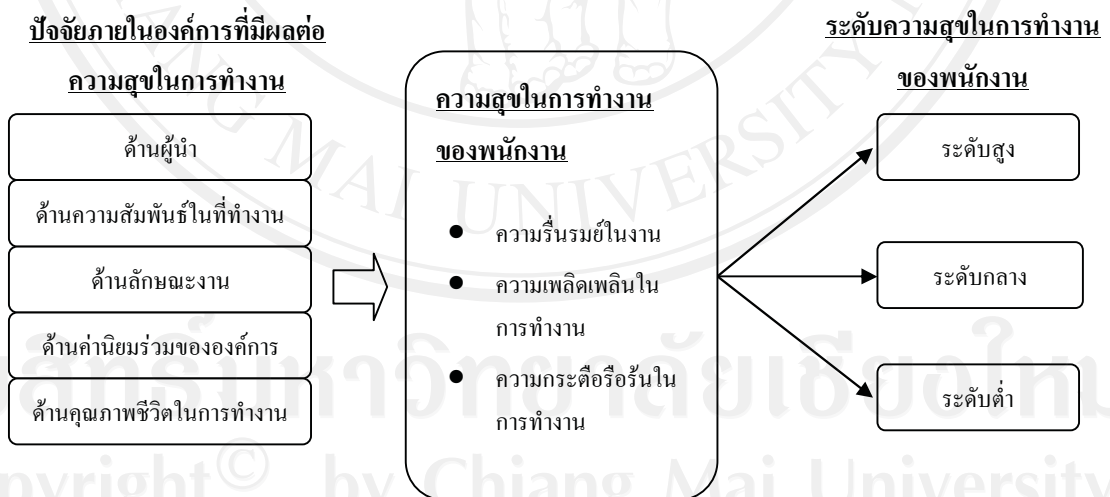
ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1. ขอบเขตเนื้อหา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ออกแบบกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน และความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงกรอบแนวคิดได้ดังแผนภาพ

ภาพที่ 1 : แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



จากภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสามระดับ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชาที่มีการสร้าง

แรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับใต้บังคับบัญชา

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านลักษณะงาน หรือความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

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

นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน โดยคำถามที่ใช้ ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

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

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน 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 มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งจำนวน 168 คน (กองประมวลผลและวิเคราะห์ฝ่ายวางแผนและบริหารเหมืองแม่เมาะ, 2552 : ออนไลน์) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองโยธาและฟื้นฟูสภาพเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งมีจำนวน 168 คน โดยจะทำการเก็บข้อมูลทั้งหมด

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าผ่านทางระบบออนไลน์ เป็นต้น

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานและระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยกลุ่มข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อความในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อความในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน	จำนวนข้อความ
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 ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานจึงประกอบด้วยข้อความจำนวน 40 ข้อ และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ต (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็นห้าระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert - Type Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แบ่งค่าของคำตอบเป็นห้าระดับ เรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน ตามลำดับดังนี้

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

ผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

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

ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจะวิเคราะห์มาจกคะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นออกเป็นสามช่วง (อ้างถึงใน Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer, 2007) 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

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

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 การแจกแจงแบบที่เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent - Samples T - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ระดับความคิดเห็นต่อยังชีพภายในองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน
3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยภายในองค์กรข้อใดมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.3. สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลคือ กองโยธา และฟื้นฟูสภาพเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการ รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 11 เดือน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2552 – กรกฎาคม 2553