# บทที่ 3
# ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงระดับของความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 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

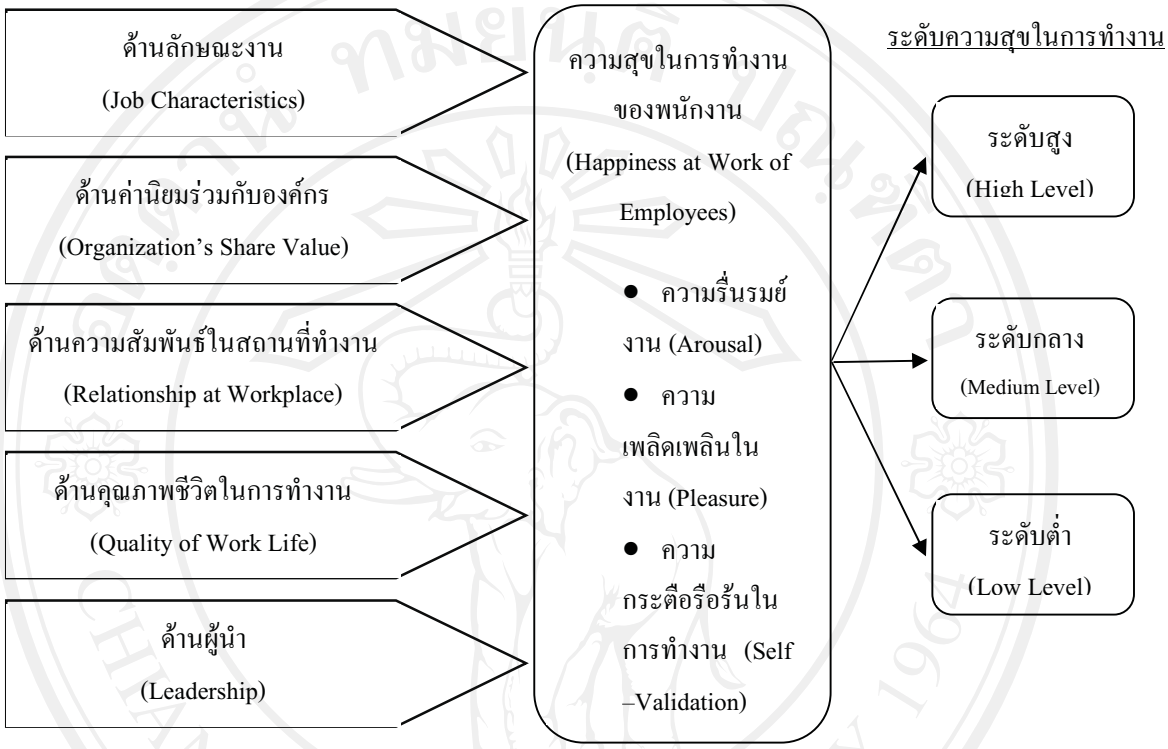
เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) เป็นแบบสอบถามที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และมีการศึกษาเพิ่มเติมไปในหัวข้อความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

สำหรับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม ศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ๋องคณา, 2549: 37) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) แสดงดังแผนภาพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**<u>ภาพที่ 1</u> แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน**

<u>ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน</u>




จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน 3 ระดับ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) หรือความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ โดยข้อคำถามประยุกต์ใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Dual Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (1959)

2) ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น โดยข้อคำถามประยุกต์จากนิยามความหมายของค่านิยมในการทำงานและแนวคิดของ Walter R. Nord

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship at Workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน โดยข้อคำถามประยุกต์จากนิยามความหมายของความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน

4) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด โดยข้อคำถามประยุกต์จากนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดของ Richard E. Walton

5) ด้านผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก แรงสร้างปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยข้อคำถามประยุกต์จากแนวคิดผู้นำในฐานะบริกร และ ผู้นำในแนวคิดของ Jack Welch

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

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

1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความเพลิดเพลินในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน 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 มีความรู้สึกว่าไม่มีความสุขและไม่มีความทุกข์ในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3) ระดับต่ำ หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุก หรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**3.1.2 ขอบเขตประชากร**

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานปฏิบัติการกะ กองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 160 คน (กองประมวลผลและวิเคราะห์, ฝ่ายวางแผนและบริหารเหมืองแม่เมาะ, 2552: ออนไลน์) จำแนกตามระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 156 คน โดยแบ่งการปฏิบัติงานออกเป็น 4 กะ ดังนี้

พนักงานกะที่ 1 ปฏิบัติงานเวลา 8 นาฬิกาถึงเวลา 16 นาฬิกา

พนักงานกะที่ 2 ปฏิบัติงานเวลา 16 นาฬิกาถึงเวลา 24 นาฬิกา

พนักงานกะที่ 3 ปฏิบัติงานเวลา 24 นาฬิกาถึงเวลา 8 นาฬิกา

พนักงานกะที่ 4 หยุดปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงาน พนักงานปฏิบัติการกะ จะปฏิบัติงานหมุนเวียนในกะที่ 1 ถึง 4 อย่างต่อเนื่อง ช่วงละ 5 วัน

**3.2 วิธีการศึกษา**

**3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

**1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานกะ กองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน โดยทำการเก็บแบบสอบถาม 2 ครั้ง ซึ่งครั้งแรกเป็นการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

ด้านผู้นำมีค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.923

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.914

ด้านลักษณะงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.896

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.895

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.842

ด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.904

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากนั้น จึงทำการเก็บแบบสอบถามกับพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 160 รายโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire)

**2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

**3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแบบวัดความสุขในการทำงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข และภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยสัดส่วนจำนวนข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามความสุขในการทำงาน**

| ปัจจัยแบบสอบถามความสุขในการทำงาน | จำนวนข้อคำถาม |
|---|---|
| ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) | 11 |
| ด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร (Organization's Share Value) | 5 |
| ด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน (Relationship at Workplace) | 10 |
| ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) | 4 |
| ด้านผู้นำ (Leadership) | 10 |
| **ภาพรวมความสุขในการทำงาน** | 3 |
| **รวม** | 43 |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งใช้วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสุขในการทำงานจึงประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อจากการประยุกต์ใช้ “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข” ของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) และภาพรวมความสุขในการทำงานอีก 3 ข้อ ใช้คำจำกัดความ “ความสุขในการทำงาน” ของ Peter Warr ลักษณะเป็นคำถามการวัดสเกลทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

**3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert - Type Scale) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2530: 85) แบ่งค่าของคำตอบเป็นห้าระดับเรียงตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและระดับคะแนน 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 |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

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) เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานและภาพรวมของความสุขในการทำงานว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

3) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ว่าปัจจัยใดมีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 95% โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับความสุขในการทำงานภาพรวมใช้ค่าความสัมพันธ์ (R) ส่วนสมการถดถอยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับภาพรวมความสุขในการทำงานใช้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) และตัวแปรทำนายปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\beta$)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

**3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล**

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้คือคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุ เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

**3.4 ระยะเวลาในการศึกษา**

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการ รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลารวมทั้งสิ้น 13 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 – สิงหาคม 2553

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved