

บทที่ 3

ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (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 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ได้แก่

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถประเมินสำคัญๆ ได้ รู้สึกว่าได้ทำงานที่มั่นคง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน ได้รับความเคารพจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานในทุกๆสภาพแวดล้อมการทำงาน มีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นมีความเชื่อว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่างๆ และรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกกว้างงานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้นๆ การที่จะพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น ประกอบด้วยความรู้สึกเพติดเพตินในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กรของคุณ มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันของตนเองได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่องานและความสนใจในงานที่ทำ การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้ยังส่งผลกระทบต่อรวมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล และเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองและศรัทธาต่องานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับสูง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการทำงาน

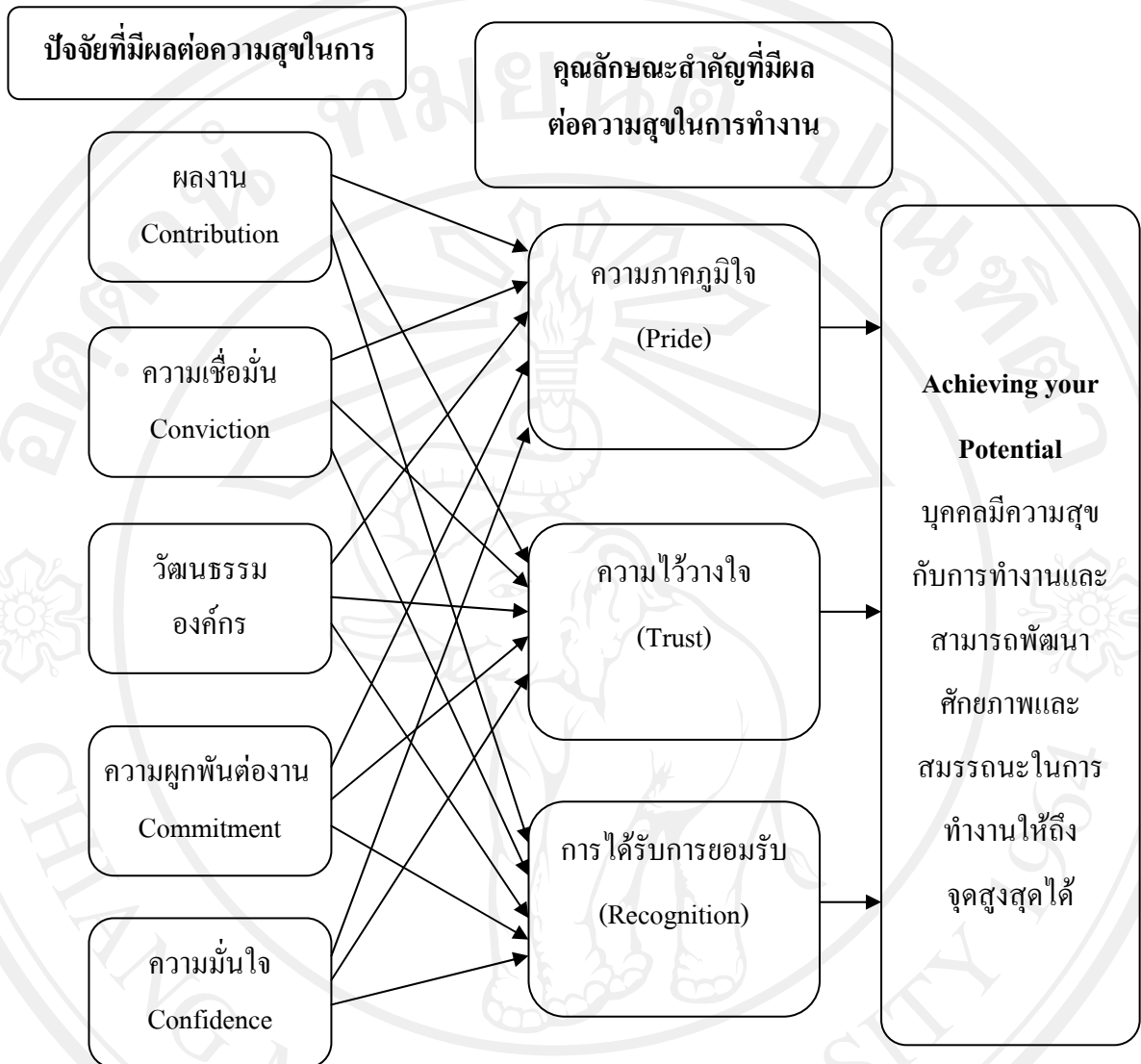
ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้ง 5 นั้นส่งผลต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) มากที่สุด รับรู้ว่าจะงานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกว่าคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2. ความไว้วางใจ (Trust) แสดงถึงความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน

3. การได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทหน้าที่อะไรในองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน

นอกจากนี้ระดับความสุข และความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานของครูในภาพรวม แสดงดังแผนภาพ



ภาพที่ 2 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของครู

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ในสายปฏิบัติงานสอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 จำนวน 714 ราย (ข้อมูลจากกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ณ เดือนธันวาคม 2553) ในการศึกษาครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ในสายปฏิบัติงานสอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก

(Convenience Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตาราง Herbert Askin and Raymond R. Colton. ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับคลาดเคลื่อน 5% จึงกำหนดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 244 ราย (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2549: 132)

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในสายปฏิบัติงานสอน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 244 ราย โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก “iOpener People and Performance Questionnaire” (iOpener, 2010)

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูล เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ iOpener (2010) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุราชการ วิชยฐานะ รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ซึ่งในส่วนนี้จะเป็คำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และ การได้รับการยอมรับ (Recognition) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential) ซึ่งแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลผลิตภาพในการทำงาน

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

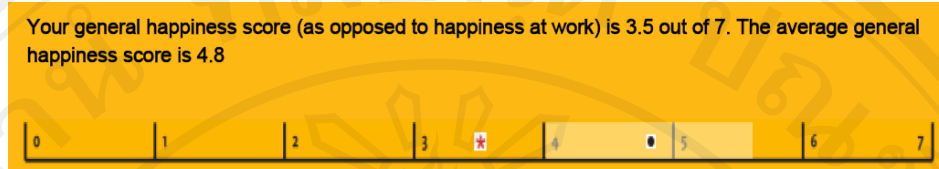
- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการความสุขในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 4 เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนนเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert – Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เฉยๆ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และให้เลือกตอบ 7 ระดับ (iOpener, 2010) ซึ่งผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ตาม iOpener และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	7	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	6	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	5	ค่อนข้างเห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	4	เฉยๆ
ระดับความคิดเห็น	3	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	2	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลงผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับความคิดเห็นดังนี้ (สุพัตน์ สุขมลสันต์, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



ภาพที่ 3 แสดงตัวอย่างของคำตอบให้เลือกรับ 7 ระดับ ของ iOpener (อ้างอิงถึง iOpener, 2010)

ข้อคำถามที่มีข้อความด้านบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 38, 39 และ 41

ข้อความที่มีข้อความด้านลบ ได้แก่ ข้อ 3, 23, 25, 32, 35, 36, 37 และ 40

เกณฑ์การให้คะแนนเป็นการให้คะแนนแบบ Rating Scale

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ตรงกับระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1
ตรงกับระดับความคิดเห็นเห็นด้วย	6	2
ตรงกับระดับความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย	5	3
ตรงกับระดับความคิดเห็นเฉยๆ	4	4
ตรงกับระดับความคิดเห็นค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3	5
ตรงกับระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย	2	6
ตรงกับระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	7

3.2.4 สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/อายุราชการ ตำแหน่ง วิทยฐานะ รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นที่สอน ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) การทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่าแจกแจงแบบที (Independent –Sample T- test) การวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of

Variance: ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

4) ค่าเฉลี่ยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เพื่ออธิบายว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีอิทธิพลและสามารถร่วมกันคาดการณ์ว่าคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมได้มากน้อยเพียงใด และเพื่ออธิบายว่าปัจจัยคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมสามารถร่วมกันคาดการณ์ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้มากน้อยเพียงใด

3.3 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สร้างแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลสรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงาน โดยใช้เวลาดำเนินการทั้งสิ้น 8 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม – สิงหาคม 2554