

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท  
ชาฟารี เป็นศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self  
Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขอบเขตและวิธีการศึกษา  
ดังนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาถึงความสุขและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทชาฟารี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ  
รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่ ร่วมกับแนวคิดของ Peter Warr (1990) และ Diener (2003) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน  
ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร  
และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
พื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในทชาฟารี โดยแบ่งประเภทระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่  
ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

##### ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานพื้นที่เชียงใหม่ในทชาฟารี  
จำนวน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์ ฝ่าย  
พัฒนาธุรกิจ และฝ่ายบริการ จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น 182 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากร ทั้งหมด  
ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

ฝ่าย	จำนวน(คน)
ฝ่ายอำนวยการ	22
ฝ่ายปฏิบัติการและซ่อมบำรุง	19
ฝ่ายบริหารจัดการสัตว์	78
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	15
ฝ่ายบริการ	48
รวม	182

ที่มา: งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี, 2555

### วิธีการศึกษา

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** รวบรวมจากการออกแบบสอบถามโดยสอบถามจากเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากผลงานที่มีผู้วิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องไว้ก่อนแล้ว และข้อมูลส่วนหนึ่งมาจากเอกสารสิ่งพิมพ์ สถิติในรายงานต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ในการเก็บข้อมูลจะใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขของ รามศิริ เมนะโพธิ (2550) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นแบบสอบถามของคำถามในการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 : ปัญหาและข้อเสนอแนะ

โดยคำถามเป็นการวัดสเกลทัศนคติ หรือ Likert Scale โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะเป็นการประมวลผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 182 ชุด ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามแบบลกรหัส (Coding Sheet) ของโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยใช้สเกลของลิเคอร์ท (Likert Scale) โครงสร้างแบบสอบถามมีค่าคะแนนจากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษากำหนดช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้นตามสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

การวิเคราะห์คะแนนที่ได้ จะแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการศึกษา
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับเห็นด้วย
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวัดระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์จากคำถามด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน จำนวน 3 คำถาม ประกอบด้วย

1. ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดีใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

การพิจารณาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรที่ได้นำมาแปลความหมายเป็น 3 ระดับ โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (รัตนาศิริพานิช, 2553)

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดการแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
3.68 – 5.00	ระดับความสุขในการทำงานสูง
2.34 – 3.67	ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
1.00 – 2.33	ระดับความสุขในการทำงานต่ำ

โดยการนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่มาศึกษาวิเคราะห์ เพื่อแบ่งประเภทระดับความสุขในการทำงาน เป็น 3 ระดับดังกล่าว และได้แบ่งเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้ (อ้างอิงใน Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer)

1. ระดับความสุขในการทำงานสูง หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

2. ระดับความสุขในการทำงานปานกลาง หมายถึง เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกถึงความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

3. ระดับความสุขในการทำงานต่ำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ไม่มีความรักในงาน ไม่รู้สึกสนุกหรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ ไม่มีความผูกพัน และอาจสร้างปัญหาให้กับองค์กร

#### สถิติที่ใช้ในการศึกษา

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามเมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน

2. ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความสุขในการทำงาน

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณ (Multiple Regressions) ระหว่างตัวแปรด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

#### สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**ระยะเวลาในการศึกษา**

ระยะเวลาในการศึกษา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2555 ถึงเดือนเมษายน 2556

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2555 ถึงเดือนมกราคม 2556



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved