

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด ในครั้งนี้ มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอริซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างคามพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน 1.2) การได้รับการยอมรับ 1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต 1.4) ลักษณะงานที่ทำ 1.5) ความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ 2.1) นโยบายและการบริหารของบริษัท 2.2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2.5) ความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา 2.6) ตำแหน่งงาน 2.7) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 2.8) ชีวิตส่วนตัว 2.9) สภาพการทำงาน 2.10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### 3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด จำนวนทั้งหมด 295 คน แยกตามตำแหน่ง ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานของบริษัท แยกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง/ระดับ            | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------|-------|--------|
| 1) ระดับหัวหน้าฝ่าย/แผนก | 41    | 13.90  |
| 2) ระดับปฏิบัติการ       | 254   | 86.10  |
| รวม                      | 295   | 100.00 |

ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด

โดยในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด จำนวนทั้งหมด 295 คน ทั้งนี้ไม่นับรวมผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ

### 3.3 วิธีการศึกษา

#### 3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จำนวน 295 คน
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

#### 3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์. พี. เอ็ม. ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด

### 3.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่(Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) วัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานและระดับปัญหา 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้ (วิชิต อุอิน, 2553)

| ระดับความสำคัญ | คะแนน |
|----------------|-------|
| มากที่สุด      | 5     |
| มาก            | 4     |
| ปานกลาง        | 3     |
| น้อย           | 2     |
| น้อยที่สุด     | 1     |

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยคั้งนั้น แต่ระดับจะสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับคั้งนี้

|           |             |                              |
|-----------|-------------|------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง สำคัญระดับมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง สำคัญระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง สำคัญระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง สำคัญระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง สำคัญระดับน้อยที่สุด |