

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ต่อบัจจัยการจงใจตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก ที่ประกอบด้วยปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation or Satisfiers Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต

ขอบเขตประชากรและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาประชากร คือ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 288 ราย (งานบุคลากร, 2555: ข้อมูล ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2555) โดยทำการเก็บข้อมูลบุคลากรทุกรายโดยไม่รวมผู้บริหาร

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เก็บข้อมูลจากบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่จำนวน 288 รายโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ศึกษาข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสาร บทความทางวิชาการและข้อมูลทางสถิติที่ได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ส่วนงาน รายได้ อายุงาน การเคยย้ายบริษัท/สถานที่ทำงาน ก่อนมาทำงานกับวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา สาเหตุที่ย้ายจากบริษัทหรือสถานที่ทำงานเดิม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก (ฝ่าย) รายได้ต่อเดือน อายุงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene or Maintenance Factors) และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation or Satisfiers)

Factors) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ Likert Scale (กฤษณี รื่นรัมย์, 2551) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจ

ระดับคะแนน

มากที่สุด

5

มาก

4

ปานกลาง

3

น้อย

2

น้อยที่สุด

1

คะแนนที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย

แปลผล

4.50 - 5.00

พึงพอใจในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49

พึงพอใจในระดับมาก

2.50 - 3.49

พึงพอใจในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49

พึงพอใจในระดับน้อย

1.00 - 1.49

พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิดที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะดำเนินการที่วิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ และคณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเชียงใหม่

ระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2555 – กันยายน พ.ศ. 2555 และระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1 - 10 สิงหาคม พ.ศ. 2555