

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตประชากร

ศึกษาแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจำนวนทั้งสิ้น 24,415 คน จากจำนวนโรงงานที่เปิดดำเนินการในปัจจุบัน 62 โรงงาน โดยจัดแบ่งตามประเภทอุตสาหกรรมได้ดังนี้

	จำนวนพนักงาน	จำนวนโรงงาน	คิดเป็นสัดส่วน
1. ประเภทอิเล็กทรอนิกส์	16,700	20	32.30%
2. ประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์	4,662	16	25.80%
3. ประเภทการเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร	841	13	21.00%
4. ประเภทเครื่องหนัง	650	4	6.50%
5. ประเภทผ้าและไม้แปรรูป	459	3	4.80%
6. ประเภทเครื่องประดับ	1,045	3	4.80%
7. ประเภทอื่น	58	3	4.80%
รวมทั้งสิ้น	24,415	62	100.00%

ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือรวมถึงศึกษาถึงความพอใจต่อปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two

¹ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. เอกสารเพื่อการประกอบการบรรยายสรุปการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. กรกฎาคม 2541, หน้า 2-3

Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิตหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors)

วิธีการศึกษา

แหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมจากการออกแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือทั้ง 7 ประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ ประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้าและไม้แปรรูป เครื่องประดับ และประเภทอื่น เช่น อุตสาหกรรมอัดแท่งถ่านหิน และอุตสาหกรรมติดตั้งระบบเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง

จำนวนตัวอย่าง

ใช้จำนวนตัวอย่างจำนวน 325 ตัวอย่าง² ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะเฉลี่ยตามสัดส่วนของโรงงานในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม ดังนี้

ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรม	สัดส่วน	คิดเป็นจำนวนตัวอย่าง
1. อิเล็กทรอนิกส์	32.30%	105
2. ชิ้นส่วนและอุปกรณ์	25.80%	85
3. การเกษตร แปรรูปพืชผลและอาหาร	21.00%	70
4. เครื่องหนัง	6.50%	20
5. ผ้าและไม้แปรรูป	4.80%	15
6. เครื่องประดับ	4.80%	15
7. อื่น เช่น โรงงานอัดแท่งถ่านหิน	4.80%	15
รวม	100.00%	325

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและเจาะจง (Accidental & Purposive Sampling) จากพนักงานระดับปฏิบัติการ

² นราศรี ไวกนิชกุลและชูศักดิ์ อุดมศรี. ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537), หน้า 103

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยได้แบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความพอใจต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน คำถามเป็นการให้จัดระดับความสำคัญของปัจจัยมุ่งใจต่างๆ โดยคำอธิบายและการกำหนดคะแนนของแต่ละระดับของปัจจัยมุ่งใจมีดังนี้
สำคัญมาก หมายถึง ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานนั้นๆ มีความสำคัญมากต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหรือมีความสำคัญมากต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

สำคัญน้อย หมายถึง ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานนั้นๆ มีความสำคัญน้อยต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหรือมีความสำคัญน้อยต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ไม่มีความสำคัญ หมายถึง ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานนั้นๆ ไม่มีความสำคัญต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหรือไม่มีความสำคัญต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ระดับความสำคัญ	คะแนน
----------------	-------

สำคัญมาก	3
----------	---

สำคัญน้อย	2
-----------	---

ไม่มีความสำคัญ	1
----------------	---

เกณฑ์การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยมุ่งใจในการทำงานมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.00	จัดอยู่ในระดับ	มีความสำคัญมาก
---------------------	----------------	----------------

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	จัดอยู่ในระดับ	มีความสำคัญน้อย
---------------------	----------------	-----------------

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	จัดอยู่ในระดับ	ไม่มีความสำคัญ
---------------------	----------------	----------------

ส่วนที่ 3 ความพอใจต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน ซึ่งคำถามเป็นแบบให้จัดระดับความพอใจ คำอธิบายและการกำหนดคะแนนมีดังนี้

พอใจมากที่สุด หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางอย่างมากที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

พอใจมาก หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับมากต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

พอใจน้อย หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ไม่พอใจ หมายถึง การไม่มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการมีอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

ระดับความพอใจ	คะแนน
พอใจมากที่สุด	4
พอใจมาก	3
พอใจน้อย	2
ไม่พอใจ	1

เกณฑ์การจัดระดับความพอใจมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.00	จัดอยู่ในระดับ	พอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	จัดอยู่ในระดับ	พอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	จัดอยู่ในระดับ	พอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	จัดอยู่ในระดับ	ไม่พอใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistics Package for Social Science)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (X)

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ใช้เวลาประมาณ 7 เดือน เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2541 ถึงเดือนมีนาคม 2542

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) และ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors)

2. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) หมายถึง นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการขึ้นเงินเดือน นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น นโยบายการบริหารและการควบคุม และนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และความยุติธรรมของหัวหน้างาน

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relation with Supervision) หมายถึง ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท (Interpersonal Relation with Others) หมายถึง ความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากผู้อื่นในบริษัท

2.6 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพในโรงงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงงาน

2.8 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง เป็นงานที่สังคมยอมรับ เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อบริษัท และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ชื่อเสียงของบริษัท และขนาดของบริษัท

2.10 ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินรางวัลตามผลผลิต เงินโบนัสประจำปี ค่าเบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน บริการรถรับส่ง เงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือ สวัสดิการที่อยู่อาศัย สวัสดิการงานรื่นเริงประจำปี สวัสดิการด้านการประกันชีวิต สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน สวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพ และสวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม

3. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) หมายถึง ผลสำเร็จในการทำงาน การยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

3.1 ผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง และงานที่สามารถตอบสนองต่อความสำเร็จในชีวิต

3.2 การยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (Recognition) หมายถึง การยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท การยอมรับยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน และการยอมรับยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

3.4 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง งานที่ทำมีความอิสระ งานที่ทำมีความน่าสนใจ และงานที่ทำท้าทายความสามารถ

3.5 โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth) หมายถึง บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการมีโอกาสได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน

3.6 ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสูงขึ้น การมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น

4. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีพนักงานระดับบริหารเป็นผู้บังคับบัญชา ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้างาน (Supervisor) ลงไป

1.11 สาเหตุการย้ายงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
 ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม
 อุตสาหกรรมภาคเหนือ ประกอบด้วย

2.1 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต ได้แก่

2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

2.1.2 ด้านการบังคับบัญชา

2.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

2.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท

2.1.6 ด้านชีวิตส่วนตัว

2.1.7 ด้านสภาพการทำงาน

2.1.8 ด้านตำแหน่งงาน

2.1.9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.10 ด้านค่าตอบแทน

2.2 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่

2.2.1 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน

2.2.2 ด้านการยอมรับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

2.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ

2.2.5 ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

2.2.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 ความพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม
 อุตสาหกรรมภาคเหนือ ประกอบด้วย

3.1 ความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต

3.1.1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

3.1.2 ด้านการบังคับบัญชา

3.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

3.1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบริษัท

- 3.1.6 ด้านชีวิตส่วนตัว
- 3.1.7 ด้านสภาพการทำงาน
- 3.1.8 ด้านตำแหน่งงาน
- 3.1.9 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 3.1.10 ด้านค่าตอบแทน
- 3.2 ความพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่
 - 3.2.1 ด้านผลสำเร็จในการทำงาน
 - 3.2.2 ด้านการยอมรับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น
 - 3.2.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 3.2.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ
 - 3.2.5 ด้านโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน
 - 3.2.6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน