

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ ISO 9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตของประชากร

การศึกษาในครั้งนี้จะทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ ISO 9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 108 คน ตั้งแต่พนักงานชั้นปฏิบัติงานถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน โดยจะทำการศึกษาประชากรทั้งหมด

ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ ISO 9002 มาใช้ มีขอบเขตเนื้อหา 2 ประเด็นคือ ศึกษาระดับการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม ตามทฤษฎีสองปัจจัย (The Two Factor Theory of Motivation) ของเฟรดริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ลักษณะและขอบเขตการทำงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)

ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าจ้าง เงินเดือน (Salary) ความมั่นคงของงาน (Security) และตำแหน่งงาน (Status)

วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากการใช้แบบสอบถามพนักงาน ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน จำนวน 108 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ต่างๆ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนวารสารและบทความที่เกี่ยวข้อง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ใช้วิธีการเก็บโดยการรวบรวมจากการออกแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน สถานภาพ อาชีพการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง เงินเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแสดงระดับการให้ความสำคัญ และข้อมูลแสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน 2 กลุ่มคือ

- กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ลักษณะและขอบเขตการทำงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)

- กลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าจ้าง เงินเดือน (Salary) ความมั่นคงของงาน (Security) และตำแหน่งงาน (Status)

โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานดังต่อไปนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพั้วพันธ์, 2529)

ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นหลังการนำ ISO 9002 มาใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ตารางค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สำหรับการวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามนั้นจะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพิวพันธ์, 2529)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 9 เดือน คือ ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2545