

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตประชากร

กลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงจำนวน 715 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคลมูลนิธิโครงการหลวง เดือนมิถุนายน 2545) โดยพนักงานระดับปฏิบัติการหมายถึงพนักงานที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่พนักงานระดับต่ำกว่าหัวหน้างาน (Supervisor) ลงไป ดังนั้นกลุ่มประชากรของการศึกษาในครั้งนี้จึงไม่รวมหัวหน้างาน หัวหน้าสถานี และหัวหน้าศูนย์ของทั้ง 5 ฝ่าย มีจำนวน 64 คน กลุ่มประชากรจึงมีจำนวน 639 คน ในตารางกลุ่มประชากรหัวหน้างานที่แสดงค่าเป็นศูนย์ หมายถึงในสถานีหรือศูนย์นั้นมีหัวหน้าเป็นอาสาสมัครซึ่งไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของมูลนิธิฯ

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (ไพศาล หวังพาณิชย์, 2531) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 246 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจะเฉลี่ยตามสัดส่วนของหน่วยงานแต่ละฝ่าย ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละฝ่าย

หน่วยงาน	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ขนาดตัวอย่าง
1. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	1	17	7
2. ฝ่ายตลาด	7	110	42
2.1 ฝ่ายตลาดกรุงเทพฯ	4	50	19
2.2 ฝ่ายตลาดเชียงใหม่	3	60	23
3. ฝ่ายวิจัย	1	17	7
4. ฝ่ายสำนักงาน	1	76	29
5. ฝ่ายพัฒนา	54	419	161
5.1 ส่วนกลาง	23	35	13
5.2 สถานีฯ อ่างทอง	1	39	16
5.3 สถานีฯ อินทนนท์	2	39	16
5.4 สถานีฯ แม่สอด	1	7	3
5.5 สถานีฯ ปางดะ	1	35	13
5.6 ศูนย์พัฒนาแก่น้อย	0	8	3
5.7 ศูนย์พัฒนาขุนเปะ	1	11	4
5.8 ศูนย์พัฒนาขุนวาง	1	11	4
5.9 ศูนย์พัฒนาตีนตอก	0	2	1
5.10 ศูนย์พัฒนาทุ่งเรา	1	6	2
5.11 ศูนย์พัฒนาทุ่งเริง	1	15	6
5.12 ศูนย์พัฒนาทุ่งหลวง	0	12	5
5.13 ศูนย์พัฒนาปึงคำ	1	6	2
5.14 ศูนย์พัฒนาปางอุ้ง	0	2	1
5.15 ศูนย์พัฒนาป่าเมียง	0	3	1
5.16 ศูนย์พัฒนาพระบาทห้วยต้ม	1	3	1
5.18 ศูนย์พัฒนาม่อนเงาะ	1	4	1
5.19 ศูนย์พัฒนาแม่โต	2	2	1

ตาราง 1 (ต่อ) แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละฝ่าย

หน่วยงาน	หัวหน้างาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	ขนาดตัวอย่าง
5.20 ศูนย์พัฒนาแม่ทาเหนือ	1	7	3
5.21 ศูนย์พัฒนาแม่ปุนหลวง	1	17	7
5.22 ศูนย์พัฒนาแม่พะละ	1	4	2
5.23 ศูนย์พัฒนาแม่ลาน้อย	0	9	3
5.24 ศูนย์พัฒนาแม่สะป๊อก	1	5	2
5.25 ศูนย์พัฒนาแม่สะเรียง	0	14	5
5.26 ศูนย์พัฒนาแม่สาใหม่	1	5	2
5.27 ศูนย์พัฒนาแม่แฮ	1	11	4
5.28 ศูนย์พัฒนาวัดจันทร์	1	13	5
5.29 ศูนย์พัฒนาสะโงะ	1	4	1
5.30 ศูนย์พัฒนาหนองเขียว	1	9	3
5.31 ศูนย์พัฒนาหนองหอย	1	22	8
5.32 ศูนย์พัฒนาหมอกจ๋าม	1	3	1
5.33 ศูนย์พัฒนาห้วยน้ำขุ่น	1	4	
5.34 ศูนย์พัฒนาห้วยน้ำริน	1	8	3
5.35 ศูนย์พัฒนาห้วยโป่ง	1	7	3
5.36 ศูนย์พัฒนาห้วยลึก	1	27	10
5.37 ศูนย์พัฒนาห้วยเล็ง	0	3	1
5.38 ศูนย์พัฒนาห้วยส้มป่อย	1	2	1
5.39 ศูนย์พัฒนาห้วยเสี้ยว	1	5	2
รวม		639	246

ที่มา : ข้อมูลจากแผนกบุคคลมูลนิธิโครงการหลวง เดือนมิถุนายน 2545

### ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวงตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่รักษาสุขภาพจิตหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) ตำแหน่งงาน (Status) ค่าตอบแทน (Compensation) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) และสภาพการทำงาน (Working Conditions)
2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

### วิธีการศึกษา

#### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการออกแบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในมูลนิธิโครงการหลวงทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายตลาด ฝ่ายวิจัย ฝ่ายสำนักงานและฝ่ายพัฒนา

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารหรือบทความที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะใช้แบบปลายปิด (Close-Ended Question) และแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยโครงสร้างของแบบสอบถามมีดังนี้

ลักษณะแบบสอบถามมี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง

สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัณฑ์, 2539 : 58)

ระดับความสำคัญ	คะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว  
แล้วจะนำมาทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง  
สังคมศาสตร์ (Statistical Package of Social Sciences) หรือ SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่  
ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

### **ระยะเวลาในการศึกษา**

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่พฤษภาคม 2545 ถึงกันยายน 2545