

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูนมีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้จะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน หรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ

ขอบเขตประชากร

ประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งพนักงานรายวัน และรายเดือน จากประชากรทั้งหมด 250 คน ประกอบด้วย (บริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด, จำนวนพนักงาน ณ เดือนเมษายน 2548)

	จำนวนพนักงาน	คิดเป็นสัดส่วน
1. พนักงานรายเดือน	39	15.60%
2. พนักงานรายวัน	211	84.40%
รวมทั้งสิ้น	250	100.00%

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัทโอที พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน รวมทั้งสิ้น 250 ราย
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสาร บทความทางวิชาการ และข้อมูลทางสถิติที่ได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และการค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะใช้แบบปลายปิด (Close-Ended Question) และแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัท โอที พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วจะนำมาทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 100)

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

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่พฤศจิกายน 2547 ถึง พฤษภาคม 2548 และ
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน — 16 พฤษภาคม 2548



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved