

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตการศึกษา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและระยะเวลาในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory of Motivation) ของ เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด โดยศึกษาเฉพาะพนักงานที่เป็นแรงงานคนไทย ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 515 คน (ฐานข้อมูลบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด, 2548) ซึ่งผู้ศึกษาสามารถทราบจำนวนและรายนามของพนักงานที่แน่นอน จึงเลือกทำการศึกษาประชากรทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานที่เป็นแรงงานคนไทยของ บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

พนักงานรายเดือน		พนักงานรายวัน	
แผนก	จำนวน (คน)	แผนก	จำนวน (คน)
ฝ่ายสำนักงาน	25	ฝ่ายผลิต	291
ฝ่ายผลิต	25	ฝ่ายรับจ้างเหมา	117
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	20		
ฝ่าย R&D	10		
ฝ่ายเอกสารและข้อมูล	8		
ฝ่ายวิศวกรรม	14		
ฝ่ายคลังสินค้า	5		
รวม	107	รวม	408

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 515 ราย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร หนังสือวารสาร ตำราวิชาการ บทความ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งลักษณะคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้มาตรวัดของ Likert (Likert Scale)

สำหรับแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (มัทธนา เสนาธรรม, 2545: 35) ตามวิธีของ Likert มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

พอใจน้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1
พอใจน้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 2
พอใจปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 3
พอใจมาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 4
พอใจมากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 5

ในการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรรกะขั้นหรือช่วง (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) โดยเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมากที่สุด หรือระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมาก หรือระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง หรือระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อย หรือระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อยที่สุด หรือระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง เดือนกันยายน พ.ศ.2548

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved