

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ - เพชรบุรี จำกัด เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตการศึกษา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและระยะเวลาในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาถึงความพึงพอใจต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรี จำกัด ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม ตามทฤษฎีสองปัจจัย (The Two Factor Theory of Motivation) ของ เฟรเดอริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้แก่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับในความสามารถ (Recognition) ลักษณะของงานเป็นที่น่าสนใจ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) 7 ด้าน ประกอบด้วยนโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policies and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors and Peers) สภาพการทำงาน (Working Condition) เงินเดือน (Salary) ความมั่นคงในงาน (Security) ตำแหน่งงาน (Status)

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรี จำกัด จำนวน 100 คน ประกอบด้วยพนักงานประจำสำนักงานและห้องจำหน่ายบัตรโดยสารจำนวน 10 คน พนักงานขับรถโดยสารจำนวน 30 คน พนักงานประจำรถโดยสาร(ชาย)จำนวน 30 คน และพนักงานต้อนรับ(หญิง)อีกจำนวน 30 คน (บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรี จำกัด, 2548)

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

การศึกษานี้ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด จำนวน 100 ราย โดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ในการเปรียบเทียบปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรภาคชั้นหรือช่วง (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548) โดยเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด หรือระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก หรือระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง หรือระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย หรือระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด หรือระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2548 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2549



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved