

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ที.ที.ที. แคนเคิล จำกัด ในครั้งนี้มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

##### 1. ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตและเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจและปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ที.ที. แคนเคิล จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจ (Motivators) ได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยที่สองได้แก่ ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและความมั่นคงในงาน

##### 2. ขอบเขตประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานทั้งหมดของบริษัท ที.ที.ที. แคนเคิล จำกัด จำนวน 130 คน โดยแยกเป็นผู้บริหาร 4 คน พนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 19 คน เป็นพนักงานประจำที่รับเป็นเงินเดือนจำนวน 23 คน พนักงานฝ่ายผลิต 107 คน โดยแยกออกเป็นพนักงานประจำที่รับเป็นเงินเดือนจำนวน 12 คน พนักงานรายวัน 95 คน

#### วิธีการศึกษา

##### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดของบริษัท ที.ที.ที. แคนเคิล จำกัด จำนวน 130 คน โดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าหาข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารต่างๆ ตลอดจนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ที.ที.แคนเดิล จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

การวัดระดับความสำคัญ เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (อ้างใน กุณฑลี เวชสาร, 2545:48) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	น้อย
2	น้อยที่สุด
1	ไม่สำคัญ

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยการแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546 : 75)

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึงความสำคัญระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึงความสำคัญระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึงความระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึงความระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึงความระดับไม่สำคัญ

คะแนน	ระดับปัญหา
5	มากที่สุด
4	มาก
3	น้อย
2	น้อยที่สุด
1	ไม่มีปัญหา

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยการแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2546 : 75)

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึงปัญหาระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึงปัญหาระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึงปัญหาระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึงปัญหาระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึงปัญหาระดับไม่มีปัญหา

#### ระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2549- เมษายน 2550 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเดือนกุมภาพันธ์ 2550

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา บริษัท ที.ที.ที. แคนเดิล จำกัด และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่