

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้มาจากการเก็บแบบสอบถามเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย

1. **ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงาน ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานหรือทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) และ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. **ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้ หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อยด้านต่างๆ 10 ด้าน ดังนี้ นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และ ค่าตอบแทน (Compensations)

ขอบเขตประชากร

พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ในส่วนของ Gold Division จำนวนทั้งหมด 152 ราย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2551: ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2551) ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากกระบวนการผลิตต่างๆ ดังนี้

| | | |
|--|----|-----|
| พนักงานจากกระบวนการผลิตงานลือกเก็ต | 26 | ราย |
| พนักงานจากกระบวนการผลิตงานครีโอ | 22 | ราย |
| พนักงานจากกระบวนการผลิตงานต่างหู | 5 | ราย |
| พนักงานจากกระบวนการตกแต่งชิ้นงาน | 30 | ราย |
| พนักงานจากกระบวนการล้างและขัดเงา | 15 | ราย |
| พนักงานจากฝ่ายควบคุมคุณภาพ | 22 | ราย |
| พนักงานจากฝ่ายประกันคุณภาพและผลิตงานตัวอย่าง | 17 | ราย |
| พนักงานจากกระบวนการผลิตส่วนประกอบชิ้นงาน | 15 | ราย |

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ในส่วนของ Gold Division จำนวน 152 ชุด
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยหนังสือ วารสาร รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้จะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีการให้คะแนนและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

| <u>ระดับความสำคัญ</u> | <u>คะแนน</u> |
|-----------------------|--------------|
| สำคัญมากที่สุด | 5 |
| สำคัญมาก | 4 |
| สำคัญปานกลาง | 3 |
| สำคัญน้อย | 2 |
| สำคัญน้อยที่สุด | 1 |

คะแนนที่ได้ จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

| <u>ค่าเฉลี่ย</u> | <u>การแปลความหมาย</u> |
|------------------|------------------------|
| 4.50 – 5.00 | ให้ความสำคัญมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | ให้ความสำคัญมาก |
| 2.50 – 3.49 | ให้ความสำคัญปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | ให้ความสำคัญน้อย |
| 1.00 – 1.49 | ให้ความสำคัญน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้คำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีการให้คะแนนและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

| <u>ระดับปัญหา</u> | <u>คะแนน</u> |
|-------------------|--------------|
| มีปัญหามากที่สุด | 4 |
| มีปัญหา | 3 |
| มีปัญหาปานกลาง | 2 |
| ปัญหาน้อย | 1 |
| ไม่มีปัญหา | 0 |

คะแนนที่ได้ จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

| <u>ค่าเฉลี่ย</u> | <u>การแปลความหมาย</u> |
|------------------|-----------------------|
| 3.50 – 4.00 | มีปัญหามากที่สุด |
| 2.50 – 3.49 | มีปัญหา |
| 1.50 – 2.49 | มีปัญหปานกลาง |
| 0.50 – 1.49 | มีปัญหาน้อย |
| 0.00 – 0.49 | ไม่มีปัญหา |

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามทั้ง 152 ชุด จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ วิธีค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ระยะเวลาในการศึกษา

มกราคม 2551 ถึง เมษายน 2551 รวม 4 เดือน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved