

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ข้อมูลและแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล และระยะเวลาในการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาความรู้สึกรู้สึกต่อปัจจัย 2 ปัจจัย โดยใช้ทฤษฎี (Two-Factors Theory of Motivation) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ท้าทาย โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน

#### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานของบริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 115 ราย (ฐานข้อมูลบริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชิง จำกัด, ณ วันที่ 6 มกราคม 2552) ซึ่งผู้ศึกษาสามารถทราบจำนวนและรายชื่อบุคคลที่แน่นอนจึงเลือกทำการศึกษาประชากรทั้งหมด

#### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานของบริษัท จำนวน 115 ราย โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโต และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยก้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพการทำงานและตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามที่มีมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ จะมีการให้คะแนนและแปลความหมายของระดับต่างๆ ที่กำหนดดังนี้

#### ระดับความพึงพอใจ

น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
มาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5

เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละระดับจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่จะทำให้พนักงานมี

แรงจูงใจในการทำงาน

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency)  
ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

**ระยะเวลาในการศึกษา**

การศึกษานี้ใช้เวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2552



**ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved