

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด ในครั้งนี้ มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตและเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยในการจูงใจ (Motivators) ได้แก่ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการเจริญเติบโต ส่วนปัจจัยที่สองได้แก่ ปัจจัยในการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและ ความมั่นคงในงาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่สนใจศึกษาคือพนักงานของโรงแรมในเครือ บริษัทเชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด 3 แห่งจำนวน 110 คน ประกอบด้วย โรงแรมศรีโตเกียว จำนวน 90 คน โรงแรมบัวหลวง จำนวน 15 คน โรงแรมเคซีอินท์ 5 คน ซึ่งการศึกษานี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด (บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด, 2551)

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน ทั้งหมดของบริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถาม

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น สามส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาปัจจัยในการจูงใจ และปัญหาปัจจัยในการบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นปัญหาแบบเลือกตอบ ซึ่งสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นปัญหาปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

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

การวัดระดับความสำคัญ เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 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	หมายถึงความสำคัญระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึงความสำคัญระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึงความสำคัญระดับไม่สำคัญ

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

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาดังแต่เดือน พฤษภาคม – กันยายน 2552

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. บริษัท เชียงใหม่ศรีโตเกียว จำกัด
2. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่