

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด โดยมีขอบเขตและวิธีการศึกษาดังนี้

#### ขอบเขตวิธีการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ที่มีพฤติกรรมและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ใช้ทฤษฎีการจูงใจตามทฤษฎีของเฮอรัลด์ที่ประกอบด้วยปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์ผลการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโต

##### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ซึ่งจากการสำรวจจำนวนประชากรพนักงานบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด พบว่ามีจำนวนทั้งหมด 291 คน (บจก.สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ โครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กร ฝ่ายพัฒนาองค์กร, 2552) ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ระดับ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบริหาร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะด้านที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 ระดับ คือพนักงานระดับ 1 ถึงพนักงานระดับ 4 มีรายละเอียดดังนี้

- พนักงานระดับ 1 หมายถึงพนักงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 77 คน
- พนักงานระดับ 2 หมายถึงพนักงานที่ต้องใช้ความสามารถเล็กน้อยในการปฏิบัติงาน จำนวน 43 คน

- พนักงานระดับ 3 หมายถึงพนักงานที่ต้องใช้ความสามารถปานกลางในการปฏิบัติงาน จำนวน 93 คน
- พนักงานระดับ 4 หมายถึงพนักงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน จำนวน 41 คน

2. พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานที่อยู่ในฐานะผู้บริหาร มีผู้ได้บังคับบัญชา มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยภาพรวมของงานในแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ

- ระดับหัวหน้าส่วน จำนวน 6 คน
- ระดับหัวหน้างาน จำนวน 19 คน
- ระดับผู้จัดการ จำนวน 8 คน
- ระดับผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน
- ระดับกรรมการผู้จัดการ จำนวน 1 คน

#### ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เจริญรัตน์ 2548: 194) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

คำนวณจากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่าดังนี้

$$n = \frac{291}{1 + 291(0.05)^2}$$

$$= 168.45$$

จากประชากรในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 291 คน คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 168.45 คน จึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งโควต้าของประชากรพนักงานบริษัทออกเป็น 2 ส่วนคือ

- พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 254 คน
- พนักงานระดับบริหาร จำนวน 37 คน

จากนั้นจึงทำการกำหนดจำนวนประชากรที่จะสุ่มเป็นตัวอย่างตามสัดส่วน ดังตาราง

ระดับของพนักงาน	จำนวน (คน)	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง (คน)
พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	254	$254 \times (170/291)$	148
พนักงานระดับ บริหาร	37	$37 \times (170/291)$	22
<b>รวม</b>	<b>291</b>		<b>170</b>

**ขั้นตอนที่ 2** การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างจากขั้นตอนที่ 1 แล้ว ทางผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling)

#### วิธีการศึกษา

##### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

##### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนก (ฝ่าย) รายได้ต่อเดือน อายุงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยก้ำจุน (Maintenance Factors) และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor or Motivation) โดยแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 นั้น มีลักษณะเป็นแบบ Likert Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 167) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรค่าพิสัยคือ

$$\frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้นแต่ละระดับจะสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับดังนี้ (ลลนา เรื่องพร, 2550: 13 อ้างอิงจาก รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายปิด ที่จะทำให้นักงงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมากขึ้น

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

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