

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในบทนี้จะกล่าวถึงขอบเขตการศึกษา ขอบเขตประชากร การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษานี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการศึกษาตามกรอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Hygiene Factors)

ขอบเขตประชากร

ในการศึกษานี้มุ่งที่จะศึกษาถึงระดับของการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก (Assistant Managers) จำนวน 51 คน และหัวหน้าแผนก (Supervisors) จำนวน 167 คน รวมพนักงานระดับหัวหน้างานทั้งสิ้นจำนวน 218 คน โดยทำการศึกษาทุกคน

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากการออกแบบสอบถามจากพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท โสย่า กลาสติสค์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมดทุกคน จำนวน 218 คน

2. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่รวบรวมโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีความเห็นด้วยต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นคำถามแบบให้คะแนนระดับการมีความเห็นด้วย 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการเจริญเติบโตและพัฒนาส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงของงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ส่วนที่ 1) เป็นคำถามแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. คำถามที่เกี่ยวกับการมีความเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ส่วนที่ 2) เป็นคำถามแบบให้คะแนน 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายตามวิธี Arbitrary Weighting ของ Likert's Scale (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ดังนี้

ระดับของการมีความเห็นด้วย	คะแนน
มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด	5
มีความเห็นด้วยในระดับมาก	4
มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง	3
มีความเห็นด้วยในระดับน้อย	2
มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	1

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้นำมาแปลความหมาย โดยนำเอาคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงต่างๆ กัน ตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน แบบมาตราอันตรรกาศูนย์หรือช่วง (Interval Scale) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ปัจจัยมีผลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ปัจจัยมีผลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับมาก
2.50 – 3.49	ปัจจัยมีผลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ปัจจัยมีผลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ปัจจัยมีผลต่อการจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้ครั้งนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2550