

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ มีระเบียบวิธีการศึกษา ประกอบด้วย ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ และระยะเวลาในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตประชากรในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาในบริษัทเภสัชภัณฑ์ข้ามชาติ และผู้แทนยาบริษัทเภสัชภัณฑ์ในประเทศ ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่รู้จำนวนประชากรทั้งหมด จากบริษัทเภสัชภัณฑ์ข้ามชาติ จำนวน 43 บริษัท และบริษัทเภสัชภัณฑ์ภายในประเทศ จำนวน 150 บริษัท (สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์, 2552 : ออนไลน์)

การศึกษานี้มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ตามแบบทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ ลักษณะของงานเป็นที่น่าพอใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า
2. ปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในงานหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

3.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้แทนยาเป็นกลยุทธ์ทางการแข่งขันทางการตลาดของบริษัทเภสัชภัณฑ์ จึงมีการปกปิด จำนวนผู้แทนยา ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (ผู้แทนยาเขตโรงพยาบาลศิริราช บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด 2553 : สัมภาษณ์) การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตัวแทนบริษัทเภสัชภัณฑ์ข้ามชาติ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ จำนวน 5 บริษัทแรกที่มียอดขายสูงสุด และบริษัทเภสัชภัณฑ์ในประเทศ จำนวน 5 บริษัทแรกที่มียอดขายสูงสุด (IMS Health Inc., 2009: ออนไลน์)

จำนวน 200 ราย Seymour Sudman, Applied Sampling. (New York: Academic Press, 1976) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างจากผู้แทนยาในบริษัทเภสัชภัณฑ์ข้ามชาติ และผู้แทนยาบริษัทเภสัชภัณฑ์ในประเทศ ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการกำหนดโควตา (Quota Sampling) ในจำนวนที่เท่ากัน บริษัทละ 20 ราย โดยแต่ละบริษัทจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ดังนี้

บริษัทยาข้ามชาติ

- | | |
|---|-------------|
| 1. บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 2. บริษัท เอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 3. บริษัท ซาโนฟี อเวนติส (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 4. บริษัท แอสตรา เซเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 5. บริษัท แก๊ตส์ โซสมิท ไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด | จำนวน 20 คน |

บริษัทยาในประเทศ

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. บริษัท สยามฟาร์มาซูติคัล จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 2. บริษัท สීමการแพทย์ จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 3. บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 4. บริษัท เบอร์ลิน จำกัด | จำนวน 20 คน |
| 5. บริษัท สุขเฮงอิมพอร์ต จำกัด | จำนวน 20 คน |

3.3 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนยาในบริษัทเภสัชภัณฑ์ข้ามชาติ และผู้แทนยาบริษัทเภสัชภัณฑ์ในประเทศ ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 200 ราย โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล

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

3.4 การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เคยย้ายบริษัททำงาน และสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ประกอบด้วย ลำดับความสำคัญ 5 ชั้น สอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Likert's Scales) จำนวน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้ Likert's Scales (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี: ออนไลน์) จัดแบ่งระดับสำคัญต่อการตัดสินใจในการเลือกบริษัทเภสัชภัณฑ์ และเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสำคัญ	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
ไม่สำคัญ	1

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย จะใช้หลักเกณฑ์ในการวัดระดับความสำคัญที่มีผลในการเลือกทำงาน แบบมาตราอันตรภาคชั้นหรือช่วง (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2548) โดยเกณฑ์การแปรผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
ระหว่าง 4.50-5.00	สำคัญมากที่สุด
ระหว่าง 3.50-4.49	สำคัญมาก
ระหว่าง 2.50-3.49	สำคัญปานกลาง
ระหว่าง 1.50-2.49	สำคัญน้อย
ระหว่าง 1.00-1.49	สำคัญน้อยที่สุด

3.6 ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการทั้งสิ้นรวม 5 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ถึงเดือน มีนาคม 2553

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved