

### บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน สถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานและขอบเขตของการศึกษาได้ ดังนี้

#### 3. แผนการดำเนินงานและขอบเขตการวิจัย

##### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

###### 3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ( Motivations factors ) ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริหารของบริษัท( Company Policy and Administration) การบังคับบัญชา ( Supervision ) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( Interpersonal Relation with Supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน( Interpersonal Relation with Peers ) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา( Interpersonal Relation with Subordinates ) ตำแหน่งงาน( Status ) ความมั่นคงในการทำงาน ( Job Security ) ชีวิตส่วนตัว ( Personal Life ) สภาพการทำงาน ( Working Condition ) และ ค่าตอบแทน ( Compensation )

2. ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ ( Maintenance Factors ) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน( Achievement ) การได้รับการยอมรับ ( Recognition ) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( Advancement ) ลักษณะงานที่ทำ ( Work Itself ) โอกาสในการเจริญเติบโต ( Possibility of Growth ) และ ความรับผิดชอบ ( Responsibility of Growth )

###### 3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานของสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จำนวน 40 คน โดยเป็นพนักงานประจำ 6 กอง ตามรายงานประจำปี 2549 ของโรงงานยาสูบ (นิรนาม,2549)

แผนก	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน
กองธุรการ	15 คน
กองเกษตร	6 คน
กองดินและปุ๋ย	6 คน

กองทัพอากาศ	5 คน
กองเรือรบ	2 คน
กองเกษตรวิศวกรรม	6 คน

### 3.2 วิธีการศึกษา

#### 3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ( Primary Data ) ใช้วิธีเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 คน โดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ( Secondary Data ) โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมมาจากเอกสาร บทความ รายงานประจำปี สิ่งพิมพ์ และ เอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

#### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของ พนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### 3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ( Descriptive Statistic ) ประกอบด้วยความถี่ ( Frequency ) ร้อยละ ( Percentage ) และค่าเฉลี่ย ( Mean ) สำหรับวัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานีวิจัยทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า ( Rating Scale ) ( กุณฑลี เวชสาร, 2546-122-124 ) โดยมีคำถามที่รวบรวมข้อมูลให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยแต่ละระดับมีกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน      คะแนน

มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ซึ่งสามารถแบ่งช่วงคะแนนของระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด

### 3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ สถานีทดลองยาสูบแม่ใจ ในจังหวัดเชียงใหม่

### 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

เดือนธันวาคม 2551 ถึง เดือนกรกฎาคม 2552 เป็นเวลา 8 เดือน