

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงานของพนักงานบริษัท บิวท์ส รีเทล(ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full time) และพนักงานปฏิบัติงาน ไม่เต็มเวลา (Part time) ของบริษัท บิวท์ส รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 4 สาขา คือ สาขาภาคสวนแก้ว สาขาเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ สาขาจังหวัดเชียงราย และสาขาจังหวัดอุดรธานี รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 62 ราย (ข้อมูลเดือนตุลาคม พ.ศ. 2542) ในกลุ่มประชากรสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

ตำแหน่ง	พนักงาน (ราย) ของ บริษัท บิวท์ส รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด สาขา								รวม
	ภาคสวนแก้ว		เชียงใหม่		เชียงราย		อุดรธานี		
	เต็มเวลา	ไม่เต็มเวลา	เต็มเวลา	ไม่เต็มเวลา	เต็มเวลา	ไม่เต็มเวลา	เต็มเวลา	ไม่เต็มเวลา	
เก็ชชกร	3	-	3	2	2	-	2	3	15
หัวหน้างาน	1	-	1	-	-	-	1	-	3
ที่ปรึกษาความงาม	2	-	1	-	1	-	2	-	6
เครื่องสำอาง	2	-	1	-	1	-	1	-	5
จัดเรียงสินค้า	1	3	2	2	1	1	-	1	11
เก็บเงิน	2	-	1	-	2	-	2	-	7
ที่ปรึกษาสุขภาพ	2	-	1	-	1	-	1	-	5
พนักงานขาย	-	4	1	-	-	3	1	1	10
รวม	13	7	11	4	8	4	10	5	62

ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ภูเก็ต รีเทล(ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า และการยอมรับ
2. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัทภูเก็ต รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 62 ราย แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีทั้งหมด 12 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน สภาพสมรส อายุการทำงานในบริษัทภูเก็ต การศึกษา ภูมิลำเนา สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน ที่พักในปัจจุบัน การย้ายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัทภูเก็ต มีทั้งหมด 15 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับจากบุคคลภายนอกบริษัทภูเก็ต ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสาขาที่ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชาของหัวหน้างานทุกระดับ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าความสำคัญของปัจจัยงูใจในการทำงานดังต่อไปนี้¹

1. ระดับการให้ความสำคัญมากที่สุด หมายถึงปัจจัยงูใจในการทำงานนั้น ๆ มีความสำคัญมากที่สุดต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือมีความสำคัญมากที่สุดต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และกำหนดการให้เท่ากับ 5 คะแนน
2. ระดับการให้ความสำคัญมาก หมายถึงปัจจัยงูใจในการทำงานนั้น ๆ มีความสำคัญมากต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือมีความสำคัญมากต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และกำหนดการให้เท่ากับ 4 คะแนน
3. ระดับการให้ความสำคัญปานกลาง หมายถึงปัจจัยงูใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญปานกลางต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือมีความสำคัญปานกลางต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และกำหนดการให้เท่ากับ 3 คะแนน
4. ระดับการให้ความสำคัญน้อย หมายถึงปัจจัยงูใจในการทำงานนั้น ๆ มีความสำคัญน้อยต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือมีความสำคัญน้อยต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และกำหนดการให้เท่ากับ 2 คะแนน
5. ระดับการให้ความสำคัญน้อยที่สุด หมายถึงปัจจัยงูใจในการทำงานนั้น ๆ มีความสำคัญน้อยที่สุดต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือมีความสำคัญน้อยที่สุดต่อการก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และกำหนดการให้เท่ากับ 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ในการวัดระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจ มีดังนี้

- | | | | |
|-----------|-------------|----------------|---------------------|
| ค่าเฉลี่ย | 4.50 – 5.00 | จัดอยู่ในระดับ | ความสำคัญมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 – 4.49 | จัดอยู่ในระดับ | ความสำคัญมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 2.50 – 3.49 | จัดอยู่ในระดับ | ความสำคัญปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 1.50 – 2.49 | จัดอยู่ในระดับ | ความสำคัญน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.49 | จัดอยู่ในระดับ | ความสำคัญน้อยที่สุด |

และเกณฑ์การกำหนดความพึงพอใจของปัจจัยงูใจในการทำงานดังต่อไปนี้²

1. พอใจมากที่สุด หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ต่อปัจจัยงูใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิด

¹ กนกทิพย์ พัฒนาพิวพันธ์, การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อการวิจัยการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2529, หน้า 56.

² เรื่องเดียวกัน.

อุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และกำหนดคะแนนให้เท่ากับ 5 คะแนน

2. พอใจมาก หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับมาก ต่อบังคับจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และกำหนดคะแนนให้เท่ากับ 4 คะแนน

3. พอใจปานกลาง หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ต่อบังคับจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และกำหนดคะแนนให้เท่ากับ 3 คะแนน

4. พอใจน้อย หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับน้อย ต่อบังคับจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และกำหนดคะแนนให้เท่ากับ 2 คะแนน

5. พอใจน้อยที่สุด หมายถึง การมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด ต่อบังคับจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และกำหนดคะแนนให้เท่ากับ 1 คะแนน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 จัดอยู่ในระดับ ความพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 จัดอยู่ในระดับ ความพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 จัดอยู่ในระดับ ความพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 จัดอยู่ในระดับ ความพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 จัดอยู่ในระดับ ความพอใจน้อยที่สุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ใช้ค่าสถิติได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) นำมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows (Statistics Package for Social Science)

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ทส์
รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงาน(Motivation
Factors) ได้แก่ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่
การงานและโอกาสก้าวหน้า การยอมรับ และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) ได้แก่
ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
บัญชา การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพการ
ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

พนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลา หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน 5 วัน
ใน 1 สัปดาห์ สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ และเกษกร หรือ 6 วันใน 1 สัปดาห์ สำหรับ
ตำแหน่งอื่นๆ ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือ
ต่าง ๆ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์ม

พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มเวลา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
ได้รับค่าตอบแทน เป็นเงินตามอัตราจ้างรายชั่วโมง เงินรางวัลพิเศษ และสวัสดิการด้านชุดฟอร์ม