

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตของประชากร

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ จะศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด 204 คน ซึ่งแบ่งตามส่วนงาน 13 ส่วนดังนี้ (งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลนครเชียงใหม่, ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2545)

ส่วนงาน	จำนวน พนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1 - ระดับ 4
1.สำนักปลัดเทศบาล	46
2.กองวิชาการและแผนงาน	9
3.สำนักการคลัง	32
4.สำนักการช่าง	37
5.สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	22
6.สำนักการศึกษา	13
7.กองสวัสดิการและสังคม	5
8.หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1
9.แขวงนครพิงค์	10
10.แขวงกาวิละ	11
11.แขวงเมืองราย	14
12.แขวงศรีวิชัย	4
13.กองการแพทย์	0
รวมทั้งสิ้น	204

### ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้ จะศึกษาถึงระดับการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 – 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ ต่อปัจจัย 2 กลุ่มตามทฤษฎีสองปัจจัย(The Two Factors Theory of Motivation ) ของ เฟรเดอริก เฮิร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) คือ

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ลักษณะและขอบเขตการทำงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)

ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, peers and Subordinates) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay) ความมั่นคงของงาน (Security) และตำแหน่งงาน (Status)

### วิธีการศึกษา

#### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามพนักงานเทศบาลสามัญระดับ 1 – 4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 204 ราย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความ งานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชวราชการ วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน และระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแสดงระดับการให้ความสำคัญ และข้อมูลแสดงระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยในการทำงาน 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ลักษณะและขอบเขตการทำงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)

- ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisors, peers and Subordinates) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay) ความมั่นคงของงาน (Security) และตำแหน่งงาน (Status)

เกณฑ์การให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กำหนดคะแนนดังต่อไปนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัชร, 2536)

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

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ( Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

สำหรับการวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามนั้น จะใช้เกณฑ์ ดังนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัชร, 2536)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

**ระยะเวลาในการศึกษา**

การศึกษาคั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 6 เดือน คือ ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2545 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ.2546

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University