

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Two Factors Theory) (ยังยุทธ เกษสาคร, 2547 : 131-133) เนื้อหาในการศึกษาประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงานที่ท้าทาย (Work Content) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

2. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล เป็นปัจจัยซึ่งถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Technical Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal relations among peers, supervisors and subordinates) สภาพการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือน (Salary) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และตำแหน่งงาน (Status)

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 840 ราย (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด, 2556)

3.2 วิธีการศึกษา

ในการศึกษานี้ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 840 ราย นำมากำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยใช้ตารางของ Saunders และคณะ (2000) จึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 285 ราย

วิธีการเลือกตัวอย่างจะใช้แบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด

3.3 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด

3.4 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory of Motivation) คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะหรือตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามที่มีมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 76-77) จะมีการให้คะแนน และแปลความหมายของระดับต่าง ๆ ที่กำหนด ดังนี้

คะแนน	ระดับแรงจูงใจ
5 คะแนน	มากที่สุด
4 คะแนน	มาก
3 คะแนน	ปานกลาง

2 คะแนน

น้อย

1 คะแนน

น้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าของคะแนนเฉลี่ย ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 พนักงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 พนักงานมีระดับแรงจูงใจมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 พนักงานมีระดับแรงจูงใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 พนักงานมีระดับแรงจูงใจน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 พนักงานมีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด

3.5 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำราเอกสารผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วน ดังนี้

2.1 ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

2.2 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วัดระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านตำแหน่งงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับแก้ตามคำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-Out) ใ้กับพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏผล ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.857
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.831
3. ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.872
4. ด้านความรับผิดชอบ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.790
5. ด้านความก้าวหน้า	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.825
ปัจจัยจิตใจโดยรวม	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.927

ปัจจัยค้ำจุน

6. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.896
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.815
8. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.852
9. ด้านสภาพการทำงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.936
10. ด้านรายได้ และสวัสดิการ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.857
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.902
12. ด้านตำแหน่งงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.911
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.947
แบบสอบถามทั้งฉบับ	ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.963

ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปัจจัยจิตใจโดยรวม และรายด้าน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม และรายด้าน มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ชุด โดยให้พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
2. ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการรหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ให้เป็นตัวเลขที่สามารถนำไปลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.7 การประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยกำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปรความหมายของข้อมูลต่าง ๆ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย ค่าสถิติ t-test และ F-test ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ t-test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ และสถานภาพครอบครัว และใช้สถิติ F-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในกรณีที่มีการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยวิธีการแบบแอลเอสดี (LSD) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

3.8 ระยะเวลาของการศึกษา

การศึกษานี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงเดือนกันยายน ๒๕๕๗