

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 กลุ่ม ตามทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factors Theory of Motivation) ของ เฟรเดอริก เฮอร์สเบอร์ค (Frederick Herzberg) ได้แก่ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) 5 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) และ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) 7 ด้าน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ค่าตอบแทน (Wage) สวัสดิการ (Fringe Benefits) สภาพภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้แทนยาจากบริษัทยาข้ามชาติที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จากบริษัทยาข้ามชาติจำนวน 43 บริษัทซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์, 2549: ออนไลน์)

ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

เนื่องจากผู้แทนยาเป็นกลยุทธ์ทางการแข่งขันทางการตลาดของบริษัทยาจึงมีการปกปิดจำนวนผู้แทนยา ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตัวแทนบริษัทยาข้ามชาติ ที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (IMS Health Inc., 2006: ออนไลน์) จำนวน 10 บริษัทแรกที่มียอดขายสูงสุด จำนวน 300 ราย โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างจากผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติซึ่งปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการกำหนดโควตา (Quota Sampling) ในจำนวนที่เท่ากับบริษัทละ 30 รายโดยแต่ละบริษัทจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ดังนี้

1. บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
2. บริษัท ซาโนฟี อเวนติส (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
3. บริษัท แอสตรา เซเนกา (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
4. บริษัท แกล็ก โซสมิท ไคลน์(ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
5. บริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
6. บริษัท โรช ไทยแลนด์ จำกัด	จำนวน 30 คน
7. บริษัท เอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
8. บริษัท ทาเลดา (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
9. บริษัท บริสตอล-ไมเยอร์ สควิบ์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 30 คน
10. บริษัท ไทยโอซูก้า จำกัด	จำนวน 30 คน

วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยออกแบบสอบถามจากผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 300 ราย
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากหนังสือ นิตยสาร เอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องและค้นคว้าผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตาราง

ผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้ (นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 2548)

หลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับในส่วนของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ระดับความสำคัญ	คะแนน
มีความสำคัญมากที่สุด	5
มีความสำคัญมาก	4
มีความสำคัญปานกลาง	3
มีความสำคัญน้อย	2
ไม่มีความสำคัญ	1

หลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับในส่วนของปัญหาในการทำงาน

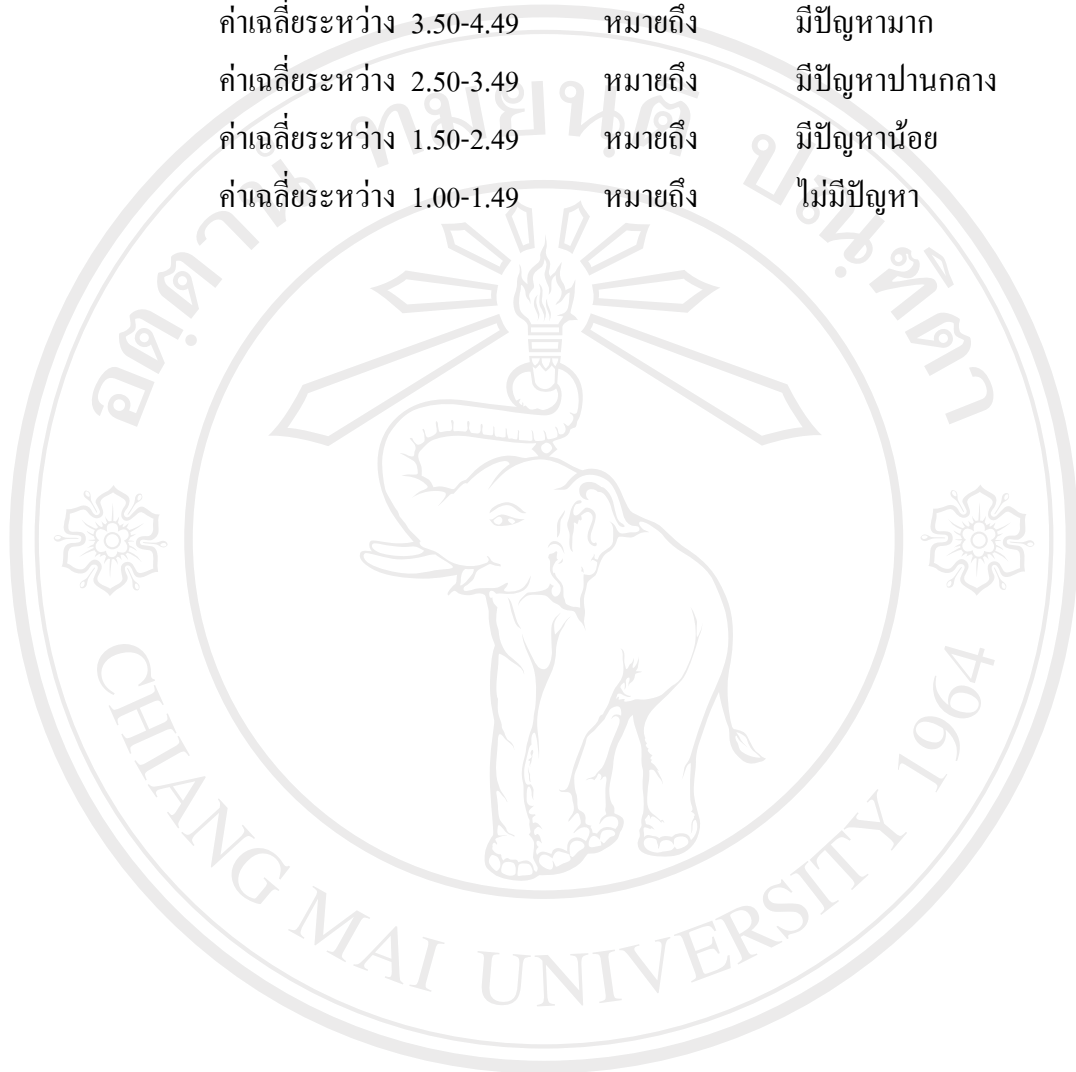
ระดับความปัญหา	คะแนน
มีปัญหามากที่สุด	5
มีปัญหามาก	4
มีปัญหাপานกลาง	3
มีปัญหาน้อย	2
ไม่มีปัญหา	1

เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึง	มีความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึง	มีความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึง	มีความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึง	มีความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึง	ไม่มีความสำคัญ

เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับปัญหาในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49	หมายถึง	มีปัญหามาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49	หมายถึง	มีปัญหปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49	หมายถึง	ไม่มีปัญหา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved