

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน และปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene Factors) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเรื่องราส่วนตัว รวมถึงปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แกล็กโซสมิทไคล์สัน (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 227 คน ซึ่งประกอบด้วย 4 กลุ่มหลัก ดังต่อไปนี้

1. ทีมขาย (Sales)	จำนวน 196 คน
2. ทีมการตลาดแผนกยา (Pharma Marketing)	จำนวน 13 คน
3. ทีมการตลาดแผนกวัคซีน (Vaccine Marketing)	จำนวน 11 คน
4. ทีมสนับสนุนการฝึกอบรม (Commercial Excellence)	จำนวน 7 คน
รวมทั้งหมด	จำนวน 227 คน

วิธีการศึกษา ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามโดยสอบถามจากพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 227 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 100%

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาและเก็บข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา ผลงานการวิจัย ผลการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัญหาในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (ชุกรี วงศ์รัตน์, 2530) วัดระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน และระดับปัญหา 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

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

ซึ่งการวัดระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจและระดับปัญหาใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย โดยค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ/ปัญหา
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

การศึกษานี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดบันทึกข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และนำเสนอรายงาน ตั้งแต่เดือน มกราคม 2551 ถึงเดือนพฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved