

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร ขนาดตัวอย่าง และวิธีคัดเลือกตัวอย่าง ข้อมูล และแหล่งของข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ศึกษา ขนาดตัวอย่าง และวิธีคัดเลือกตัวอย่าง ข้อมูลการวิเคราะห์ ข้อมูล และระยะเวลาศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยการศึกษาความรู้สึกต่อปัจจัย 2 ปัจจัย โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factors Theory of Motivation) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานงาน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายการบริหารของบริษัท คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะหรือตำแหน่งงาน

#### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีเป็นจำนวนทั้งหมด 350 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอกวัตร (1994), 2551: 1) เฉพาะในส่วน of พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน ไม่รวมพนักงานรับเหมา จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.14 ของประชากรทั้งหมด

### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

- 1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จำนวน 109 ราย โดยใช้แบบสอบถาม
- 2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสาร ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (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 ที่กำหนดดังนี้

ระดับความคิดเห็น		
น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
มาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5

เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในแต่ละระดับจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จะนำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

#### ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลา 12 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2552 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553