

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สามารถกำหนดขอบเขตของการศึกษา และวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ประชากรที่ศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 150 คน ได้แก่ พนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด(มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขา และหน่วยแก้ไขหนี้ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขาจำนวน 14 สาขา มีพนักงานสังกัดสาขา 134 คน และพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยแก้ไขหนี้ สังกัดหน่วยแก้ไขหนี้ 4 หน่วยมีพนักงาน 16 คน รวมพนักงานทั้งสิ้น 150 คน โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากทุกระดับและทุกคนของกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบด้วย สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 14 สาขา ได้แก่

1. สาขานนนท่าแพ เชียงใหม่
2. สาขาย่อยถนนชูปเปอร์ไฮเวย์ – เชียงใหม่
3. สาขาย่อยตลาดวโรรส เชียงใหม่
4. สาขานนช้างคลาน เชียงใหม่
5. สาขานนราชวงศ์ เชียงใหม่
6. สาขาย่อยไนท์บาร์ซาร์
7. สาขาย่อยถนนเชียงใหม่ – แม่โจ้
8. สาขานนเจริญเมือง เชียงใหม่
9. สาขานนศรีคอนไชย เชียงใหม่
10. สาขาย่อยสามแยกสันทราย
11. สาขานนมูลเมือง เชียงใหม่
12. สาขาสี่แยกสนามบิน เชียงใหม่
13. สาขาข้างฝือก เชียงใหม่
14. สาขานนสุเทพ เชียงใหม่

หน่วยแก้ไขหนี้ ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 4 หน่วย ได้แก่

- 1.หน่วยแก้ไขหนี้ช้างคสถาน
- 2.หน่วยแก้ไขหนี้ถนนเจริญเมือง เชียงใหม่
- 3.หน่วยแก้ไขหนี้สี่แยกสนามบิน เชียงใหม่
- 4.หน่วยแก้ไขหนี้แม่ฮ่องสอน (เฉพาะ พนักงานหน่วยย่อยช้างเผือก และหน่วยย่อยแมริม)

3.3 วิธีการศึกษา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม ระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาคสนาม ที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง โดยออกแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากห้องสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และข้อมูลภายในธนาคารกสิกรไทย ประกอบด้วย หนังสือ ตำรา และเอกสารคู่มือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
- ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลผลของการวิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามโดยประยุกต์ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ โดยกำหนดน้ำหนักคำตอบการให้คะแนนตามวิธี Arbitrary Weighting ของ Likert (บุญชม, 2541) กำหนดน้ำหนักคำตอบเป็นคะแนนไว้ดังนี้ สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

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

สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัญหาได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

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

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณ อาศัยหลักของ Millers (1970) อ้างในวิทยา (2531:20) กำหนดขนาดของชั้นจากค่าคะแนนเฉลี่ยช่วงชั้น (Weight Mean Score) ดังนี้

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งสามารถแบ่งช่วงคะแนนของระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้
ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00 คะแนน	มีความสำคัญมากที่สุด
3.41 - 4.20 คะแนน	มีความสำคัญมาก
2.61 – 3.40 คะแนน	มีความสำคัญปานกลาง
1.81 – 2.60 คะแนน	มีความสำคัญน้อย
1.00 – 1.80 คะแนน	ไม่มีความสำคัญ

ส่วนการแบ่งช่วงคะแนนของระดับของปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00 คะแนน	มีปัญหามากที่สุด
3.41 - 4.20 คะแนน	มีปัญหามาก
2.61 – 3.40 คะแนน	มีปัญหাপานกลาง
1.81 – 2.60 คะแนน	มีปัญหาน้อย
1.00 – 1.80 คะแนน	ไม่มีปัญหา

3.7 ระยะเวลาในการศึกษา

เริ่มศึกษาตั้งแต่ เดือน สิงหาคม 2545 - เดือน พฤษภาคม 2546