

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสิน จำแนกเป็นผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงานปฏิบัติการระดับ 2-7 สังกัดธนาคารออมสินสาขาจำนวน 24 สาขา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 266 คน ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2549 (กลุ่มงานบุคลากร ธนาคารออมสินภาค7,2549) โดยไม่รวมพนักงานธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงานอยู่ธนาคารออมสินเขตและธนาคารออมสินภาค การเก็บข้อมูลเป็นการเก็บจากประชากรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ธนาคารออมสินสาขาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 24 สาขา ดังนี้

1. ช้างเผือก	จำนวน 17 คน	13. เชียงใหม่	จำนวน 18 คน
2. สันกำแพง	จำนวน 10 คน	14. ม.เชียงใหม่	จำนวน 17 คน
3. ดอยสะเก็ด	จำนวน 12 คน	15. บวกระกหลวง	จำนวน 12 คน
4. ท่าแพ	จำนวน 13 คน	16. หนองหอย	จำนวน 11 คน
5. ทิพย์นคร	จำนวน 13 คน	17. หางดง	จำนวน 13 คน
6. สารภี	จำนวน 13 คน	18. ฝาง	จำนวน 9 คน
7. สันทราย	จำนวน 13 คน	19. แม่ริม	จำนวน 16 คน
8. แม่แตง	จำนวน 10 คน	20. เชียงดาว	จำนวน 7 คน
9. ไชยปราการ	จำนวน 10 คน	21. พร้าว	จำนวน 8 คน
10. แม่ใจ	จำนวน 10 คน	22. สันป่าตอง	จำนวน 10 คน
11. จอมทอง	จำนวน 7 คน	23. ฮอด	จำนวน 9 คน
12. อมก๋อย	จำนวน 4 คน	24. ดอยเต่า	จำนวน 4 คน

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีขอบเขตเนื้อหา 2 ประเด็น คือ ศึกษาระดับการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วยปัจจัย 2 กลุ่มตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory of Motivation) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะและขอบเขตงาน ผลสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิธีการศึกษา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 266 ราย โดยใช้แบบสอบถาม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในธนาคารออมสิน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแสดงระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน มีดังนี้ กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะและขอบเขตของงาน ผลสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแสดงระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน มีดังนี้ กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะและขอบเขต ของงาน ผลสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และกลุ่มปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของธนาคาร การ ปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของพนักงานแสดงในรูปของความถี่และร้อยละ
- ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจของ พนักงานแสดงในรูปของความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นการ ให้ระดับความสำคัญและความพึงพอใจในปัจจัยแต่ละข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ที่มีเกณฑ์ กำหนดค่าความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานดังต่อไปนี้ (กนกทิพย์ พัฒนาพัฑฒน์,2529)

ระดับความสำคัญ/ระดับความพึงพอใจ

คะแนน

มากที่สุด

5

มาก

4

ปานกลาง

3

น้อย

2

น้อยที่สุด

1

สำหรับการวิเคราะห์ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยของพนักงานในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยของพนักงานในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามนั้น จะใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง ความสำคัญ/ความพึงพอใจระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง ความสำคัญ/ความพึงพอใจระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง ความสำคัญ/ความพึงพอใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง ความสำคัญ/ความพึงพอใจระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง ความสำคัญ/ความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved