

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### ขอบเขตการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเจริญเติบโตและความรับผิดชอบ

##### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง ประกอบด้วยสาขาในจังหวัดลำพูน 6 สาขา จำนวน 65 ราย และสาขาในจังหวัดลำปาง 7 สาขา จำนวน 81 ราย รวมทั้งสิ้น 13 สาขา 146 ราย ยกเว้นระดับผู้จัดการสาขาและผู้จัดการสาขาอาวุโส ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของสาขา (ธนาคารกรุงไทย, 2554: ออนไลน์)

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง จำนวน 146 ราย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ได้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขตลำปาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและความคาดหวังในการทำงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัย จูงใจในการทำงานตามลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน รายได้ต่อเดือน และจังหวัดในการปฏิบัติงานโดยใช้ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

การวัดระดับความสำคัญ เป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551: 74-75) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

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

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ความสำคัญระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความสำคัญระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความสำคัญระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อย

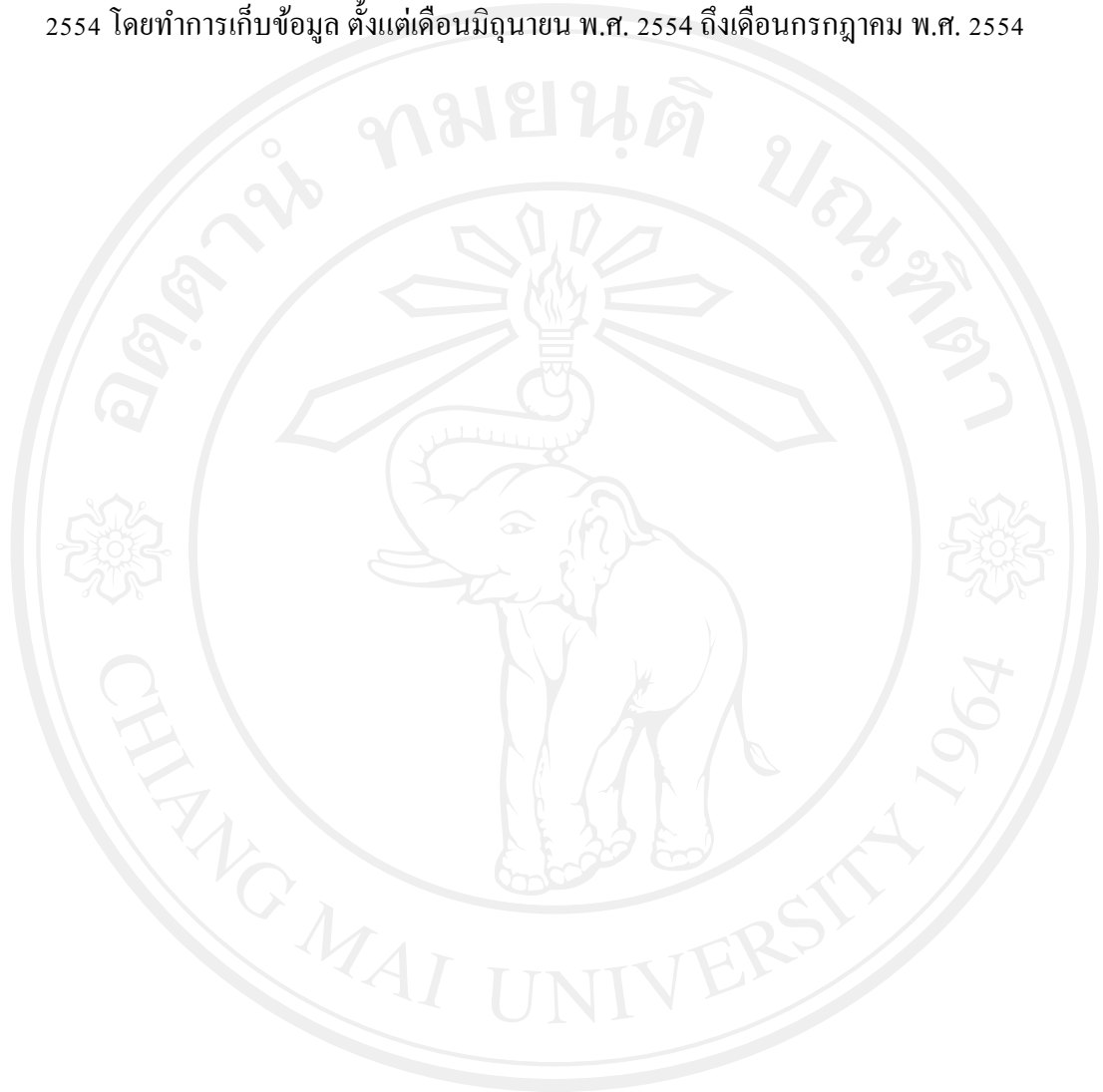
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ความสำคัญระดับน้อยที่สุด

### สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา คือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ สถานที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสังกัดสำนักงานเขต ลำปาง จำนวน 13 สาขา

**ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา**

การศึกษานี้ได้ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 โดยทำการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2554



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved