

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ มีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้จะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ
Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย
หรือปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ

ขอบเขตประชากรที่ศึกษา

ขอบเขตประชากรที่จะศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนัก
งานภาคเหนือ จำนวน 107 ราย (ยกเว้นผู้อำนวยการอาวุโส ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานภาค
เหนือ) เป็นพนักงานระดับบริหาร จำนวน 11 ราย และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 96 ราย
(ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2548: ออนไลน์ ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2548)

วิธีการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานธนาคาร
แห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปเอกสาร บทความทางวิชาการ และข้อมูลทาง
สถิติที่ได้จากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน และการค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวม
ข้อมูล โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะใช้แบบปลายปิด (Close-Ended Question) และแบบปลาย
เปิด (Open-Ended Question) โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวมได้จากแบบสอบถาม เมื่อผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วจะนำมาทำวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับและหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ถนนทิพย์ พัฒนาพิวพันธ์, 2539: 58)

ระดับความสำคัญ	คะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสำคัญน้อยที่สุด

ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้เริ่มตั้งแต่ตุลาคม 2547 ถึง พฤษภาคม 2548 โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในเดือนกุมภาพันธ์ 2548