

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ      สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร  
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน      นายบุญเลิศ เกื้อนยีนงค์

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ	รศ.เศกสิน	ศรีวัฒน์นุกุลกิจ	ประธานกรรมการ
	รศ.สมศักดิ์	เกี้ยวกิ่งแก้ว	กรรมการ
	อ.ไพรัช	ตระการศิรินนท์	กรรมการ

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดเชียงใหม่และศึกษาถึงระดับของความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่มีต่อการจูงใจพร้อมทั้งหามาตรการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 17 สาขา กับ 1 สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดเชียงใหม่ มีพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 10 รวม 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพอใจของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 63.0 เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 31.5 มีสถานภาพสมรส

ร้อยละ 76.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 78.5 มีตำแหน่งระดับ 4-7 ร้อยละ 50.5 รองลงมาระดับ 8-10 ร้อยละ 38.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-13,000บาท ร้อยละ 23.7 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในภาวะพอใช้ร้อยละ 68.3

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญมากต่อบัจจัยจูงใจทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงาน สำหรับระดับความพอใจต่อบัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ให้ระดับความพอใจมากในบัจจัยจูงใจ 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านศักดิ์ศรีและอาชีพและด้านผลสำเร็จในการทำงานและมีความพอใจในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ว่า เงินเดือน อายุการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ นั้น ปรากฏว่าทั้ง 3 บัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยมีค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นธนาคารจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในเรื่อง ดังนี้

- มีหลักเกณฑ์การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานประจำปีด้วยความยุติธรรมเป็นที่ยอมรับโดยส่วนรวม
- การบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานต้องคำนึงถึงขวัญกำลังใจและภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน
- ควรมีการวางแผนแก้ปัญหาระยะยาวให้สาขาห่างไกลสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคคลากร เช่น การรับบุคคลในท้องถิ่นเข้ามาปฏิบัติงานซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาการขอโยกย้ายพนักงานออกจากห้องที่ได้มาก
- ธนาคารควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนและประโยชน์เพิ่มสำหรับพนักงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่โดยให้เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

<b>Independent Study Title</b>	Performance Incentives of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Personnel, Chiang Mai Province	
<b>Author</b>	Mr. Boonlert Theunyernyong	
<b>M.P.A.</b>	Public Administration	
<b>Examining Committee :</b>		
	Associate Professor Seksin Srivattananukulkit	Chairman
	Associate Professor Somsak Keawkingkeo	Member
	Lecturer Pairat Trakarnsirinont	Member

### Abstract

This research aims to investigate the performance incentive factors of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives personnel in Chiang Mai province including a study of the significant variables affecting performance incentives and to standardize performance motivation of personnel. The study was based on data gathered from 200 respondents who were level 1 – 10 officials from 17 branches and 1 office of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Chiang Mai province. The criteria applied in this research were classified into 3 sections : personal information questionnaires, significant variables of performance motivation factors, and valence levels of performance incentive factors and recommendations. The analysis would be done by means of statistics, frequency, percentage, average and average deviation.

The results revealed that most of the respondents (63%) were males. Approximately 31.5% were 31 – 35 years old. 76.5% were married. About 78.5% of the samples graduated with Bachelor degrees. 50.5% of them were level 4–7 officials, while 38.5% of the respondents were level 8 – 10 officials. 23.7% of the majority samples earned 10,001 – 13,000 bath of salary and most of the respondents (68.3%) had sufficient income.

The sampled respondents provided the very significant variables for 9 incentive factors as policy and administration of BAAC, working conditions, supervision, relationship, income and welfare, advancement, security, prestige or status, and achievement. The six more valences of the performance incentive factors of the BAAC personnel were policy and administration of BAAC, working conditions, supervision, relationship, prestige or status and achievement. The moderate valences were income, welfare, growth or advancement and security.

According to the study, no relationship was found between an income, a performance duration, an advancement and the performance of the BAAC personnel in Chiang Mai at the significance level of 0.05. Therefore, it was necessary that the BAAC had to encourage personnel in the following matters :

- Having recognized criteria for an internal moves.
- An appointment and transfer should be considered on the basis of personnel spirit and their expenditures.
- Providing long-term planning to help remedy problems of personnel shortage in the remote branches. For instance, local people should be installed in responsible positions and thereby reduce the personnel shifting problem.
- The BAAC should also increase salaries, including other welfares, to compensate for the current economic situation.