

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

ผู้เขียน นางจรรยา มาลารัตน์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ
รองศาสตราจารย์ศิริเกียรติ รัฐสุสานติ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ

การศึกษารั้งนี้ ได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สอบถามจากพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ จำนวน 107 ราย และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-40,000 บาทต่อเดือน มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปีและส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ส่วนวิเคราะห์และติดตามธุรกิจการเงิน

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นการทำงานที่สำคัญสูงสุด รองลงมาได้แก่

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน พบว่า ความไม่แน่นอนในการดำรงอยู่ของสำนักงานภาคเหนือเป็นปัจจัยที่พบมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความมั่นคง ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนที่ได้รับจากราชการไม่เพียงพอ ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญไม่มอบหมายงาน ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่พบมากที่สุดได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ไม่เข้าใจกลยุทธ์และแผนงานของส่วนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ไม่มีอิสระในการทำงาน และงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป

Independent Study Title The Motivating Factors Influencing Employees at The Bank of Thailand, Northern Region.

Author Mrs. Jarumas Palarat

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Sirikiat Ratchusanti

ABSTRACT

This independent research aims to study persuaded factor that affects the work of the Bank of Thailand' officers, Northern Region Office.

The study was proceeded by collecting data from questionnaires which retrieved the answers from 107 officers of Bank of Thailand, Northern Region Office. All data were compiled by the description statistics that were consist of frequency value, percentage and average. The result of study was as follows.

The general information of people who answered the questionnaires found out that most of employees were female in the age of 41-50 years. Their marital status were married, Bachelor Degree education and the positions were senior officers. Average monthly income was 20,001 – 40,000 Baht with working duration was 5 years up but not longer than 10 years. They mostly worked for the section of financial analysis and monetary business.

The officer of Bank of Thailand, Northern Region Office paid their much attention to persuaded factor which maintained the mental condition for instance relationship with subordinate staff. It was the most effective towards working. The subordinate factors were private life, income, position and relationship with colleagues, policy and administration, working condition, supervision and gave the moderate important to working stability and the relationship with supervisor.

The persuaded factor that was very much encouraging officers as for the most important was the success of working. Acceptance, work characteristic, work responsibility, prosperity and growing opportunity were the respectively important.

It was found out that the main factor causes discouragement was the unstable existence of Northern Region Office and the latter factors were no progress and unstable for current position, not receiving fairness from supervisor, not enough income for living, work characteristic didn't match with their need, supervisor not realize their importance and not assign the job, not being acceptable for subordinate staff and colleagues.

The mainly problem for working performance was unstable position, and the subordinate factors were no definitely criteria for promotion, no job description, no chance to present their actual working ability, no introduction or instruction from supervisor, no understanding of strategy and working plan of their section, their relationship among colleagues were not good, no freedom to work as well as overwhelming work responsibility.