

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	6
1.5 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	7
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 กรอบแนวคิด	16
3.2 ประชากร	17
3.3 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล	18
3.4 เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล	18
3.5 วิธีวิเคราะห์	19
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย	21
4.2 การใช้สวัสดิการด้านต่างๆของธนาคาร	26

4.3	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย	28
4.4	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในด้านรายได้และค่าตอบแทน	41
4.5	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่พนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงรายเห็นว่าส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน	48
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ		
5.1	สรุปผลการศึกษา	49
5.2	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	51
5.3	ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป	51
	เอกสารอ้างอิง	52
	ภาคผนวก	54
	ประวัติผู้เขียน	67

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 เงินฝากและสินเชื่อของสาขาธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดเชียงราย	3
3.1 จำนวนพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดเชียงราย	17
4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกช่วงอายุ	21
4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา	22
4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามสถานภาพการสมรส	22
4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามจำนวนการมีบุตร	23
4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	24
4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประเภทรายได้ต่อเดือน	24
4.7 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	25
4.8 จำนวนและร้อยละของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน	26
4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการใช้สวัสดิการของ ธนาคารที่อยู่ในรูปของตัวเงิน	27
4.10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการใช้สวัสดิการของ ธนาคารที่ตอบแทนที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน	28
4.11 จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	29
4.12 จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานด้านการปฏิบัติงาน	30

4.13	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานด้านความรับผิดชอบ	31
4.14	น้ำหนักและค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน	32
4.15	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา	33
4.16	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	34
4.17	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	35
4.18	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	36
4.19	น้ำหนักและค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	37
4.20	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	40
4.21	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า	41
4.22	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	42
4.23	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	43
4.24	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	44
4.25	จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	45

- 4.26 จำนวน ร้อยละ และคะแนนเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างแสดงระดับปัจจัยปัจจัยด้าน
รายได้ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีผลต่อการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง 47
- 4.27 สรุป น้ำหนักและค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านรายได้และค่าตอบแทนสวัสดิการ 47
- 4.28 สรุปความพึงพอใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงาน 48

สารบัญภาพ

รูป	หน้า
1.1 ภาพอัตราการเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมและสาขาตัวกลางทางการเงิน จังหวัดเชียงราย	4
2.1 ภาพการจูงใจทางเศรษฐศาสตร์	7
2.2 ภาพกราฟแสดงกำไรรวมมีค่าสูงสุด	8
2.3 ภาพดุลยภาพในตลาดแรงงานอาชีพ	12
3.1 ภาพกรอบแนวคิด	17