

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตเวียงพิงค์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ตำแหน่งในการปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ สังกัดในหน่วยงานสาขาแม่ฮ่องสอน

โดยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกปัจจัย ในระดับสำคัญมาก ได้แก่

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จแล้ว รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จโดยรวมของหน่วยงาน และหน่วยงานได้ให้การส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน รองลงมาคือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความชัดเจน และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจและเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือและแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน และการได้รับความยอมรับและไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ความพอใจต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ

และปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม

ส่วนปัจจัยเชิงใจที่ค่าจูงการทำงานมีผลต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทุกปัจจัย ในระดับสำคัญมาก ได้แก่

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลาภิก ฯลฯ นั้นมีความเหมาะสม รองลงมาคือ ธนาคารมีนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน และหน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม เอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง

ปัจจัยด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีความสุขและเป็นกันเอง รองลงมาคือ ความพอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำงานตามลำพัง และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ธนาคารได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพและบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน และงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความชัดเจน

และปัจจัยด้านเงินเดือน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการให้ธนาคารปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าในปัจจุบัน รองลงมาคือ เงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันตามความจำเป็น และค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม

The objective of this independent study was to study the motivation factors of employees in Krung Thai bank public company limited affiliated with Weang Ping regional office. The data was collected from questionnaire distributed to 133 employees. The data was then statistically analyzed using frequency, percentage and mean.

It was found from this study that most questionnaire respondents were female, 20 - 30 years old, single, undergraduate education, with 10,000 - 20,000 bath income per month. Most of them were operation officer, less than 5 years in work and affiliated in Mae Hong Son branch.

The motivation factors which affected respondents work at the highest level are:

Work achievement, with sub factor of highest average value; that is a feeling of proud in their completed work. Next sub factor of second average value is an acknowledgement of current in charged task is important for section total achievement, and section always promote and support for enhancing knowledge.

Work itself, with sub factor of highest average value; that is a job they are doing is the most important job for section. Next sub factor of second average value is the clarity of division of duty and responsibility in their section, and the job they are doing is interesting and challenged.

Recognition, with sub factor of highest average value; that is a reception of good cooperation and advice for work operation from colleague. Next sub factor of second average value is recognition from others about the job they are doing, and a recognition and trust from their colleague.

Responsibilities, with sub factor of highest average value; that is the intention to accomplish their job with its target succeeded. Next sub factor of second average value is satisfaction of their assigned duty and responsibility from superior, and responsible work load at present is appropriate with their ability.

Finally, the advancement, with sub factor of highest average value; that is the career progression effect from their current job. Next sub factor of second average value is the prediction of career progression and position promotion with fairness.

The hygiene factors which affected respondents work at the highest level are:

Policy and administration, with sub factor of highest average value; that is the properness of many kind of welfare such as sick leave, personal business leave, etc. Next sub factor of second average value is that the bank has a clear policy and target of their practice, and the organization has suitable rules, regulations, and requirements which help their jobs to be accomplished.

Supervision, with sub factor of highest average value; that is the superior pays good attention to the job and usually gives advice for work operation. Next sub factor of second average value is the superior behave with their subordinate justly, and superior is able to solve problems when there is any conflict between associates in his section.

Interpersonal relations, with sub factor of highest average value; that is the operation of work with colleague with gladness and friendliness. Next sub factor of second average value is the satisfaction of working with colleague rather than working alone, and colleague gives a good cooperation.

Working conditions, with sub factor of highest average value; that is the bank has provided facilities adequately. Next sub factor of second average value is the workplace condition

and atmosphere which proper for work operation, and their job gives the opportunity to use their knowledge and ability for working with full capacity, together with the clarity of section operation job assignment.

Last factor, salary, with sub factor of highest average value; that is the needs for better welfare from bank. Next sub factor of second average value is that any right of compensation from welfare should be quickly responded on time according to their necessary, and currently received wage, remuneration and welfare are appropriate.