

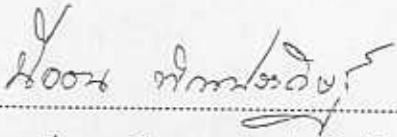
ชื่อวิทยานิพนธ์

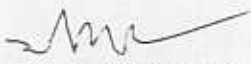
แรงงูใจไฟสัณฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน
ของพนักงานสินเชื่อนาการพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์

นางสาวนิลบล รุ่งคุณ

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. นีออน พิมพ์ประดิษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปรีชา กลิ่นรัตน์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มัลลวীর อดุลวัฒนศิริ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนาเพื่อเปรียบเทียบและหาปริมาณการทำนายพฤติกรรม
การทำงานของพนักงานสินเชื่อนาการพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น โดยแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์และ
ความเชื่ออำนาจในตน ตามตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมอันประกอบด้วย ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของอำเภอที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ตรงกับนิสัย เครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบวัดแรงงูใจไฟสัณฤทธิ์ของบุญรับ สักคัมณี(2532) ค่าความเที่ยงเท่ากับ
.79 แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของบุญรับ
สักคัมณี(2532) ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ
ศึกษาลักษณะงานของพนักงานสินเชื่อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .85 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้คือ พนักงานสินเชื่อ จำนวน 180 คน และผู้บังคับบัญชาจำนวน 50 คน ของธนาคาร

พาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of variance) และ สมการ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานสินเชื่อที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อโดยการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานสินเชื่อที่มีวุฒิการศึกษาและปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอที่มีขนาดต่างกัน มีความเชื่ออำนาจในคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) พนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีประสบการณ์การทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) พนักงานสินเชื่อที่มี พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมสูงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 6) พนักงานสินเชื่อที่มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมแตกต่างกัน มีความเชื่ออำนาจในคนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถทำนาย พฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อได้ร้อยละ 31 และได้ข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ คือควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยการจัดฝึกอบรมหรือ การสร้างเงื่อนไขส่งเสริมเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

THESIS TITLE : ACHIEVEMENT MOTIVATION , INTERNAL LOCUS OF
CONTROL AND WORK BEHAVIOR OF CREDIT OFFICES
OF THE COMMERCIAL BANKS IN KHON KAEN PROVINCE

AUTHOR : MISS. NILUBOL RUKHUN

THESIS ADVISORY COMMITTEE :

Neon Pinpradit Chairman
(Associate Professor Dr. Neon Pinpradit)

Pricha Klinratana Member
(Associate Professor Pricha Klinratana)

Mallawee Adulwathanasiri Member
(Assistant Professor Mallawee Adulwathanasiri)

ABSTRACT

The objectives of this study were to compare the achievement motivation, internal locus of control and work behavior of credit officers of the commercial banks in Khon Kaen province, by the difference of background regarding to education, work experience , size of district , and the consistency of habit on work. The reserch approach to take and proceed for data collection was , namely , questionnaire to draw out the achievement motivation designed by Boonrub Sakmanee (1989) with the reliability of .79; questionnaire to draw out internal locus of control developed from that of Boonrub Sumanee (1989) with the reliability of .90; and questionnaire to draw out the work beavior of the credit officers was constructed by the researcher with reliability of .85. The sample were 180 credit officers and 50 supervisors of the commercial banks in Khon Kaen province. Percentage , mean , standard deviation, One-Way analysis of variance and multiple regression were used for data analysis.

The findings were as follows; 1) The credit officers, who had the differences biosocial characteristics had no significant difference in work behaviors. 2) The credit officers, work behaviors were assessed by both themselves and their supervisors, had no significant difference 3) The credit officers who had different level of education and size of district where the banks located, had no significant difference in internal locus of control. 4) The achievement motivation of the credit officers, who had low experience in working, were significantly higher than those of high experience at the .05 level 5) The achievement motivation of the credit officers whose work behaviors were proper, were significantly higher than those who had low properly work behaviors at the .001 level. 6) The credit officers, who had different work behaviors, had no significant difference in internal locus of control. 7) The achievement motivation was the significant predictor of the credit officers' work behaviors at 31%. Finally the important recommendation based on the results from this study was to develop bank personnel could be carried out by enhancement the credit officers' achievement motivation; namely, training project or reinforcement condition in order to make them work effectively..