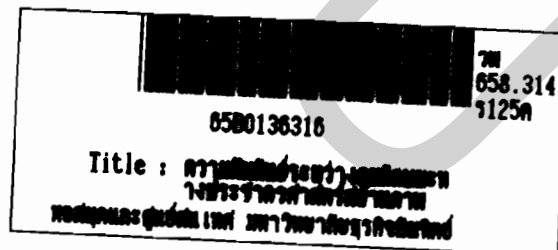


ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย



นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2540

ISBN 974-281-173-3

**Relationships Among Demographic Characteristics, Work Status and
Motivation of Loan Personnel in Thai Commercial Banks**

MR. RONNARIT SRIARJ

**A Thesis Submitted in Partial Fullfilment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration**

**Department of Business Administration
Graduate School Dhurakitpundit University**

1997

ISBN 974-281-173-3



ไบร่บรองวิทยานพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

โดย นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานพนธ์ รศ.ดร.ปรีชา หงส์ไกรเลิศ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานพนธ์ร่วม ศ.ดร.ประชุม สุวัคคี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานพนธ์แล้ว

(ดร.รุ่งสมา ศรีรัมย์) ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.ปรีชา หงส์ไกรเลิศ) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานพนธ์

(ศ.ดร.ประชุม สุวัคคี) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานพนธ์ร่วม

(ดร.ชำนาญ ปิยานีพงษ์) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

กรรมการ

(รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน) กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.พริษฐ์ พาลุสุข) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ทำให้ผู้เขียนซาบซึ้งในพระคุณของ รศ.ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ ศ.ดร.ประชุม สุวัทธิ ที่ปรึกษาภาคนิพนธ์ที่ได้ตลอดเวลาอันมีค่า ในการให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขภาคนิพนธ์ ดร.รังสิมา ศิริรังษี ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน อาจารย์ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการ เพื่อให้ภาคนิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ นายสมบุญ และนางทิพาพร ศรีอาจ บิดาและมารดา ของผู้เขียนที่ให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง จนสามารถทำภาคนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

อนึ่ง หากภาคนิพนธ์นี้มีคุณค่า และประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขออุทิศให้แก่บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่าน ส่วนข้อผิดพลาด และข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้เขียนขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ม
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	๑
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฅ
บทที่ 1	
บทนำ	
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
สมมติฐาน.....	4
ขอบเขตของการทำวิจัย.....	7
นิยมเชิงปฏิบัติการ.....	10
สรุป.....	13
บทที่ 2	
แนวความคิด, ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
สรุป.....	27
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีสมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
สมมติฐาน.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
แหล่งข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัย.....	38
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38

	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สรุป.....	43
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
1. ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสินเชื่อ.....	44
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อโดยภาพรวม...	50
3. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ แยกแต่ละด้าน.....	62
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
1. สรุป.....	123
2. อภิปรายผล.....	132
3. ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	134
4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	135
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก	
1. แบบสอบถาม.....	140
2. รายละเอียดสาขาของธนาคาร.....	148
3. ระบบธนาคารพาณิชย์.....	158
ประวัติผู้ทำภาคนิพนธ์.....	166

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 รายชื่อธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย.....	12
2 จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ไทยในจังหวัดกรุงเทพมหานครและ จำนวนของพนักงานสินเชื่อ.....	33
3 รายชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในแต่ละชั้นภูมิจำแนกตามปริมาณเงินฝาก.....	34
4 จำนวนสาขาที่มีอยู่และจำนวนสาขาธนาคารที่ล่มตัวอย่าง.....	35
5 จำนวนสาขาธนาคารตัวอย่าง.....	35
6 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงาน.....	45
7 ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยการแยกลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ สถานภาพในการทำงาน.....	47
8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ.....	50
9 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	51
10 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	53
11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	54
12 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	55
13 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	57
14 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	58

ตารางที่

15 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	60
16 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	61
17 แสดงระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย.....	62
18 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	63
19 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	65
20 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	66
21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	67
22 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	69
23 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	70
24 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	72

ตารางที่

25 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	73
26 แสดงระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทย.....	74
27 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	75
28 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	76
29 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	78
30 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	79
31 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	81
32 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	83
33 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	84
34 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ...	86
35 แสดงระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทย.....	86
36 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	88

ตารางที่

37 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	89
38 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	90
39 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	92
40 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	94
41 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	95
42 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	97
43 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	98
44 แสดงระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทย.....	99
45 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	100
46 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	101
47 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	102
48 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	104
49 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	106

ตารางที่

50 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	107
51 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	109
52 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความรับผิดชอบ.....	110
53 แสดงระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทย.....	111
54 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	112
55 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	113
56 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	114
57 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	116
58 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	118
59 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	119
60 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	121
61 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า.....	122

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ทฤษฎีลำดับชั้นตามความต้องการของ มาสโลว์.....	17
2 ความสัมพันธ์ของระดับความต้องการ	17
3 ภาพเปรียบเทียบของโมเดลของเฮอริเบอร์กี.....	21

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย
ชื่อนักศึกษา	นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ.ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศ.ดร. ประชุม สุวัตดี
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2539

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งให้พนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวนทั้งหมด 303 คน โดยพนักงานสินเชื่อที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานในธนาคาร 3 แห่ง คือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเอเซีย ซึ่งจากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 303 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.12

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับสูง โดยที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงร้อยละ 63.3 ระดับกลางร้อยละ 28.4 และระดับต่ำร้อยละ 8.3

2. จากการศึกษาพบว่ามีการสนับสนุนสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับเพศและแรงจูงใจเฉพาะด้านความสำเร็จในงานเท่านั้น ส่วนแรงจูงใจอื่น ๆ อีก 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ธนาคารควรมีการปรับปรุงการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยไม่เจาะจงเพศ

แต่ควรจะปรับปรุงเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานหรือใช้คนมีความรู้ความสามารถให้ตรงกับงานที่จะดำเนินการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในส่วนนี้ธนาคารควรมีการส่งเสริมผู้ที่มีอายุใดให้มีการอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งควรมีการเลื่อนขั้นโดยคำนึงถึงอายุใดเป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณา เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจอีกทางหนึ่งด้วย

D
P
U

Thesis Title Relationships Among Demographic Characteristics, Work
Status and Motivation of Loan Personnel in Thai
Commercial Banks
Name Mr. Ronnarit Sriarj
Thesis advisor Assoc.Prof.Dr. Preecha Hongkraitert
Co. Thesis advisor Professor Dr. Prachoom Suwattee
Department Business Administration
Academic year 1996

ABSTRACT

The objective of this study is to find the relationships among demographic characteristics, work status and motivation of loan personnel in Thai Commercial banks. Questionnaires were sent to three hundred and three loan officers from three banks, namely the Bangkok Bank, the Bank of Ayuthaya, and the Bank of Asia by mail. The response rate is 87.12 percent, receiving back 264 out of 303 questionnaires.

Results of the study are summarized as follows :

1. The level of motivation for majority of loan personnel in Thai Commercial banks is at high level. Sixty three point three percent indicated that they have high level of motivation, 28.4% of medium level and 8.3% of low level.

2. The study also confirmed research hypothesis which stated that sex has statistical significant relationship with motivation factor - achievement. Other factors, recognition, the work itself, responsibility, and advancement have no statistical significant relationship with sex. From this finding, the Thai Commercial banks should improve recruitment and selection process with no emphasis on sex but improving the efficiency in "putting the right man to the right job". In addition, the study found that age has statistical significant relationship with motivation factors - recognition. Therefore, the Thai

Commercial banks should provide training for senior loan personnel in order to develop self-competence for promotion regarding seniority in order to increase motivation of loan personnel.

D
P
U

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในโลกปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของโลก ที่ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ ธุรกิจ และสังคมของประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทยมาเป็นโลกแบบไร้พรมแดน หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งหมายถึง การเชื่อมโยงในด้านการค้า การลงทุน การเงิน ตลอดจนการบริการด้านต่าง ๆ ระหว่างประเทศทั่วโลก ซึ่งการเงินของโลกไร้พรมแดนมีผลกระทบเป็นลูกโซ่¹ นับตั้งแต่ประเทศไทยเปิดเสรีทางการเงินโดยยอมรับพันธะข้อ 8 ตามข้อตกลงทางการเงินระหว่างประเทศเป็นครั้งแรกในปี 2533 กระแสการไหลเวียนของเงินทุนจากแหล่งต่าง ๆ ทั่วโลกสามารถผ่านประเทศไทยได้อย่างเสรีมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าการเปิดเสรีทางการเงินของประเทศไทยทำให้ตลาดเงิน ตลาดทุนของประเทศ อ่อนไหวต่อกระแสการเงินโลก ประกอบกับการออกใบอนุญาตประกอบธุรกิจการเงินการธนาคารต่าง ๆ และนโยบายการเพิ่มโอกาสให้กับผู้ประกอบการและสถาบันการเงินทั่ว ๆ ไป ในการทำธุรกิจได้ครบวงจร เช่น การออกใบอนุญาตประกอบกิจการวิเทศธนกิจ BIBF (Bangkok International Banking Facilities) และการที่รัฐบาลอนุญาตให้ชาวต่างชาติเข้ามาดำเนินการกิจการธนาคารพาณิชย์เพิ่มขึ้นอีก จำนวน 3 แห่ง² คือ ธนาคารจีเอฟ (GF) ธนาคารปฐมไทย และธนาคารราชสีมา ดังนั้น ธนาคารพาณิชย์ไทยก็จะถูกผลกระทบ เพราะธนาคารพาณิชย์ซึ่งมี

¹หนังสืออีคอนนิวส์ ฉบับที่ 294 วันที่ 31 มีนาคม 2540

²หนังสือการเงิน ธนาคาร ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ประจำเดือน เมษายน 2540

คนไทยเป็นเจ้าของธนาคาร ก็ถูกผลกระทบโดยตรง เพราะธนาคารพาณิชย์ไทยมีหน้าที่ในการรับเงินฝากเงิน หน้าที่ในการให้กู้เงิน และการสร้างเงินฝาก หน้าที่ในด้านอื่นอีก เช่น ให้บริการในด้านเป็นตัวแทน ลูกค้าในการซื้อขายหุ้นในนามของลูกค้า ช่วยเก็บตามเช็ค ตัวเงิน และตราสารอื่น รับฝากของมีค่า เป็นต้น ซึ่งธนาคารพาณิชย์ไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมี 15 ธนาคาร ดังนั้น การตั้งธนาคารพาณิชย์ใหม่ และการเปิดเสรีทางการเงินจะมีผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ ของธนาคารพาณิชย์ไทย เพราะการเข้ามาดำเนินกิจการในประเทศไทยในอนาคตจะมีการแย่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้าปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ของชาวต่างชาติที่จะตั้งขึ้นใหม่ด้วย

ดังนั้น ถ้าการปล่อยสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยในแต่ละปีเป็นเงินจำนวนมาก เช่น ในเดือนมกราคม 2540 ธนาคารพาณิชย์ไทยได้มีการให้สินเชื่อเป็นจำนวนเงินประมาณ 4,914 ล้านบาท และมีรายได้จากดอกเบี้ยถึงหลายล้านบาท/เดือน³ ถ้ายังไม่มีการศึกษาว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์และสถานภาพในการทำงานใดบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และทุ่มเทสติปัญญาให้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งยังทำให้เกิดภาพพจน์อันดีต่อผู้ที่มาใช้บริการในธนาคาร และอยากปฏิบัติงานที่อยู่เดิม แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะขาดความเอาใจใส่ และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรืออาจคิดจะเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดสมองไหลในหน่วยงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อธนาคารได้ และอาจ สูญเสียงบประมาณของธนาคารโดยได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่าในการลงทุนของธนาคาร

พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารพาณิชย์ไทยนั้น ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานสินเชื่อเพราะพนักงานสินเชื่อ⁴ เป็นฝ่ายที่หารายได้ให้ธนาคารพาณิชย์มากที่สุด โดยมีหน้าที่ประจำของพนักงานสินเชื่อ คือ

³ รายงานเศรษฐกิจรายเดือนธนาคารแห่งประเทศไทย กุมภาพันธ์ 2540

⁴ เรณู กฤษณะสังข์ การบัญชีธนาคาร, กรุงเทพฯ : วัฒนะพงศ์การพิมพ์ พ.ศ.2536

1. รับคำขอและพิจารณาให้กู้ยืมให้เบิกเงินเกินบัญชี หรือลดตัวเงิน
ถูกหนตามภาคเศรษฐกิจ
2. จัดวิเคราะห์ฐานะลูกค้า โครงการ และหลักประกัน

7. คู่มือการปฏิบัติด้านสินเชื่อมิให้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติ

การธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 และ พ.ศ. 2522 ซึ่งหน้าที่ที่กล่าวทั้งหมด คือ การนำเงินของธนาคารไปหาผลประโยชน์ให้เกิดรายได้สูงสุด และมีอัตราการเสี่ยงน้อยที่สุด ดังนั้น พนักงานสินเชื่อในฐานะผู้ให้ข้อมูลในการสนับสนุน ในการปล่อยสินเชื่อ ที่เป็นที่มาของรายได้ของธนาคาร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับสถานภาพในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย
2. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำเอาผลของการศึกษา ไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของธนาคารพาณิชย์ไทย และจะได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ระบบการบริการ ระบบการจัดการของธนาคารพาณิชย์ไทย
2. อาจเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอื่นของธนาคารหรืออุตสาหกรรมอื่น

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย
 - 1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 1.2 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 1.3 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ
 - 1.5 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า
2. อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย
 - 2.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.3 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.4 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

2.5 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

3. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเชื้อธนาคารพาณิชย์ไทย

3.1 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.4 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

3.5 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

4. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเชื้อธนาคารพาณิชย์ไทย

4.1 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

4.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.4 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

4.5 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

5.1 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

5.2 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5.3 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.4 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

5.5 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

6.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน

6.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

6.3 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

6.4 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

6.5 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

7.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

7.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

7.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

7.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

7.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

8. ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเพื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

8.1 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน

8.2 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ

8.3 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

8.4 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน ความรับผิดชอบ

8.5 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้าน ความก้าวหน้า

ขอบเขตของการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ด้านพื้นที่ที่ศึกษาวิจัย

1.1 ศึกษาเฉพาะพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารพาณิชย์ไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด เพราะผู้ทำการวิจัยไม่สามารถศึกษาพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยทั่วประเทศ หรือทุกธนาคาร หรือพนักงานทุกฝ่าย เพราะอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาจำกัดและภายในงบประมาณที่จำกัดได้ ดังนั้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาเฉพาะพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งมีอยู่จำนวน 38 เขต คือ เขตคลองเตย ดุสิต บางซื่อ บางรัก ปทุมวัน ป้อมปราบ พญาไท พระโขนง พระนคร ยานนาวา ราชเทวี สัมพันธวงศ์ สาทร ห้วยขวาง บางคอแหลม ดินแดง จตุจักร ธนบุรี คลองสาน บางกอกน้อย บางพลัด บางกอกใหญ่จอมทอง ดอนเมือง ดลิ่งชัน บางกะปิ บางขุนเทียน บึงกุ่ม ภาษีเจริญ ราษฎร์บูรณะ ลาดกระบัง ลาดพร้าว หนองจอก มีนบุรี ประเวศ หนองแขม บางเขน สวนหลวง

1.2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งหมดที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทยรวม จำนวน 15 ธนาคาร ดังนี้

1. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
2. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
3. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
4. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
5. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
6. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
7. ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน)
8. ธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ จำกัด (มหาชน)
9. ธนาคารมหานคร จำกัด (มหาชน)
10. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
11. ธนาคารเอเชีย จำกัด (มหาชน)
12. ธนาคารสหธนาคาร จำกัด (มหาชน)

ระดับของแรงจูงใจ แบ่งเป็น 3 ระดับ⁵ คือ

- ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

⁵ ประคอง กรรณสูต สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ปทุมธานี
บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด

- ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

“ประชากรศาสตร์” หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา

“สถานภาพการทำงาน” หมายถึง สถานภาพในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เงินเดือนที่ได้รับ

“การศึกษา” หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาโทขึ้นไป หรือเทียบเท่า

“ระดับตำแหน่ง” หมายถึง ระดับตำแหน่งของพนักงานสินเชื่อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

พนักงานปฏิบัติการ คือ พนักงานสินเชื่อผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมา หรือเทียบเท่า

พนักงานระดับผู้บริหาร คือ พนักงานสินเชื่อตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไป หรือเทียบเท่า

“ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน” หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันนับเป็นปี โดยแบ่งเป็นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสั้นกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานยาว

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสั้น คือ ระยะที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานติดต่อกัน หลังจากพ้นการทดลองงาน คือ ประมาณ 6 ปี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานยาว คือ ระยะที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานติดต่อกัน หลังจากพ้นการทดลองงานเกินกว่า 6 ปี

แรงจูงใจ⁶ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานนั้น ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โดยแรงจูงใจ แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

⁶ Jakobovits, L.A. Foreign Language Learning : A Psycholinguistic Analysis of the issues. Rowley, Mass. : Newbury House, 1970

⁷ ประคอง กรวรรณสูตร สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ปทุมธานี บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด

ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

“ธนาคารพาณิชย์ไทย” หมายถึง ธนาคารที่จดทะเบียนในประเทศไทยหรือเป็นธนาคารพาณิชย์ของคนไทย ซึ่งมีจำนวน 15 ธนาคาร

“พนักงานสินเชื่อ” หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่การให้สินเชื่อแก่ลูกค้าผู้มากู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน

ตารางที่ 1 รายชื่อธนาคารพาณิชย์ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540

ธนาคารพาณิชย์ไทย	ธนาคารต่างประเทศ
กรุงเทพ	Hongkong Shanghai Bank
กรุงไทย	Charter Bank
กสิกรไทย	Banque De L'Indochine
ไทยพาณิชย์	Sumitomo Bank
กรุงศรีอยุธยา	A.B.N. Amro Bank
ทหารไทย	City Bank N.A.
มหานคร	The International Commercial Bank
นครหลวงไทย	of China
กรุงเทพพาณิชย์การ	Bharat Overseas Bank
ศรีนคร	Chase Manhattan Banks
เอเชีย	Bank of America
ไทยทุน	Sakura Bank
นครธน	Bank of Tokyo
สหธนาคาร	The United Malayan Banking
แหลมทอง	Deutsche Bank (Asia) Corp.

ที่มา : วารสารการเงินและธนาคาร ประจำเดือน เมษายน พ.ศ. 2540

สรุป

ธนาคารพาณิชย์ไทยนั้นมีบทบาทความสำคัญต่อประเทศมากในด้านการบริการที่เกี่ยวกับเรื่องของเงินตรา ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อค้าขายภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ ปัจจุบันธนาคารพาณิชย์มีการแข่งขันกันอย่างสูงตามกระแสโลกโลกาภิวัตน์และระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อที่จะพัฒนาการบริการของตนให้ดียิ่งขึ้นโดยมีการนำเอาเทคโนโลยีอันทันสมัยเพื่อเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน แต่การนำเอาเทคโนโลยีอันทันสมัยมาใช้นั้นก็ต้องมีการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ของธนาคารเพื่อรองรับ และการประกอบกิจการของธนาคารพาณิชย์ไทย รายได้ส่วนหนึ่งมาจากเงินกู้ที่ธนาคารปล่อยสินเชื่อให้กับลูกค้าหรือผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาว ดังนั้น การวิจัยนี้เห็นว่าการปฏิบัติงานสินเชื่อมีความสำคัญต่อธนาคารมาก ผู้วิจัยจึงตั้งวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจของพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารพาณิชย์ไทย และเพื่อนำประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่มีลักษณะคล้ายกันได้ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดไว้หลายท่าน ซึ่งพอที่จะประมวลมาได้ ดังนี้

ดี อี เบอร์ลิน (D.E.Berlyne 1971 : 408) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจและองค์ประกอบของแรงจูงใจว่า โดยทั่วไปแรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ควบคุมความเข้มข้นมากน้อยของพฤติกรรม และการเสริมแรงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้มาแล้ว

อี ฮิลการ์ด และคณะ (E. Hilgard et al. 1979 : 28, 315) ได้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจของมนุษย์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ควบคุม เสริมแรง และกำหนดพฤติกรรมให้มุ่งไปในทิศทางที่ต้องการ แรงจูงใจเปรียบได้กับเครื่องยนต์ และพวงมาลัยของรถยนต์ เหตุจูงใจของมนุษย์อันเป็นสิ่งเร้ามากกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจนั้นมีพื้นฐานมาจากความต้องการ

เอส บอลล์ (S. Ball 1982 : 1256) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้น เร้า การกำเนิดทิศทางและการควบคุมความเข้มข้นมากน้อยของพฤติกรรม

เทโอ แวน เอลส์ และคณะ (Theo van Els et al. 1984 : 116-8) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า ในสาขาจิตวิทยาการศึกษา ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในสัมพันธ์กับความสำเร็จในระยะยาว เกิดจากความสนใจในงานที่ทำ ขณะที่แรงจูงใจภายนอกสัมพันธ์กับความสำเร็จระยะสั้น เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น การสนับสนุนจากพ่อแม่ การให้รางวัล คำขู่จะลงโทษ

บีช (Beach) (อ้างใน พิชัย, 2533 :10) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังจิตที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตที่เกิดขึ้นนี้เกิดจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าต่าง ๆ ทั้งจากภายในร่างกาย หรือภายนอก ร่างกาย

หรืออาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ คือ การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยนี้เราจะกล่าวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี ERG ทฤษฎีองค์สองปัจจัย ทฤษฎี X และ Y ทฤษฎีแรงจูงใจ ไฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ¹

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด เพราะเมื่อมีความต้องการอยู่เรื่อยไป เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะตามมา สมมติฐานดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัด แจ่มว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการและความต้องการนี้ไม่มีการสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ตามความหมายนี้แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่มีจุดหมาย แต่ต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะมามีอิทธิพลต่อบุคคลผู้นั้นต่อไป

¹A.H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," *The Psychological Review*, Vol.50, No.4 (July, 1943), PP. 370-396; A.H. Maslow, *Motivation and Personality* (New York : Harper and Row, 1954 โดย อ่างในหนังสือภาษาไทย โดย อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**, กรุงเทพฯ : ไทยพานิช พ.ศ. 2519

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของคนไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยา รักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

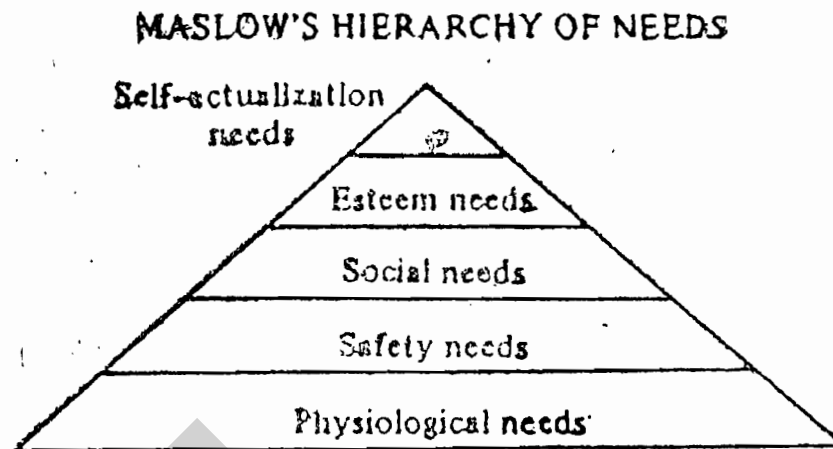
2. ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออก หรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้ความเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องการมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการความผูกพันในทางสังคม (Belongingness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบรักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

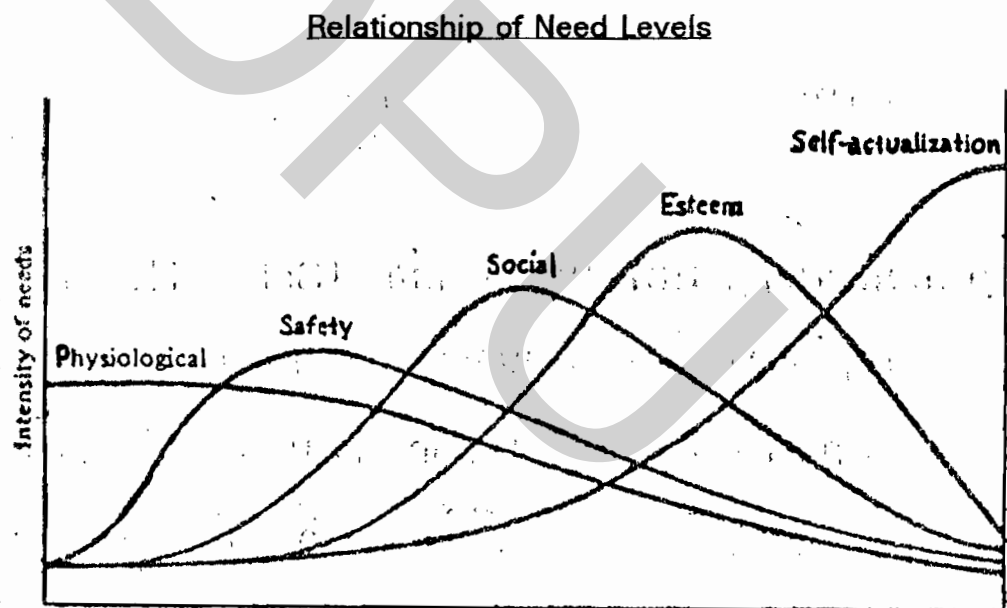
4. ความต้องการมีฐานะเด่น และได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Prestige Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นต้องการมีเกียรติ ชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป บุคคลที่ต้องการจะได้รับการยกย่องจึงพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเกินกว่าบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self-Actualization or Self-Realization Needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยาก จะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารธุรกิจ ความต้องการของคนสามารถที่จะนำมาเรียงลำดับความสำคัญได้จากความต้องการระดับต่ำสุด - ความต้องการทางด้านร่างกาย - ความปลอดภัย ความต้องการการผูกพันในสังคม - ความต้องการมีฐานะเด่น - และความต้องการที่จะเกิดความสมหวังในชีวิตหรือความสำเร็จ ดังภาพที่ 1 และ 2

ภาพที่ 1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (The Hierarchy of Needs)²



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของระดับความต้องการ³



² A.H. Maslow A Preface to Motivational Theory Psychosomatic, Jan 1943., pp. 85-89 and A.H. Maslow Motivation and Personality, 2 d ed; Harper and Row, New York, 1970

³ David Krech, Richard S. Gutchfield, and Egerton L. Ballachey, The Individual in Society : A Textbook of Social Psychology, McGraw-Hill, New York. 1969 p.77

ทฤษฎี ERG

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอแนะทฤษฎี ERG ที่ได้ย่อลำดับความต้องการห้าอย่างของ Maslow เหลือเพียงสามอย่าง⁴ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (E-Existence Needs) ความต้องการดำรงอยู่จะเป็นความต้องการระดับต่ำสุด ความต้องการนี้จะรวมความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relation Needs) ความต้องการความสัมพันธ์จะรวมความต้องการทางสังคมและความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเข้าไว้ด้วยกัน

3. ความต้องการเจริญเติบโต (G-Growth Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดภายในลำดับความต้องการของ Alderfer ความต้องการนี้จะรวมเอาความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงบางส่วนและความสมหวังในชีวิตเข้าไว้ด้วยกัน

ทฤษฎีสองปัจจัย

เฟรดเดอริก เฮอริเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างใน สมยศ และ ผุสดี, 2521) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ⁵

⁴ Clayton Alderfer P, Existence Relatedness and Growth. (New York : Free Press, 1972)

⁵ Ferderick Herzberg "The Motivation-Hygiene Concept and Problem of Manpower" Personnel Administration, Jan-Feb, 1964 : Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara Synderman, The Motivation to Work Wiley, New York, 1959 : and Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man, World Publishing. Cleveland, 1966 อ้างในหนังสือภาษาไทย โดยสมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม, กรุงเทพฯ : ดวงกมล พ.ศ. 2520

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 **ความก้าวหน้า** หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 **เงินเดือน** หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

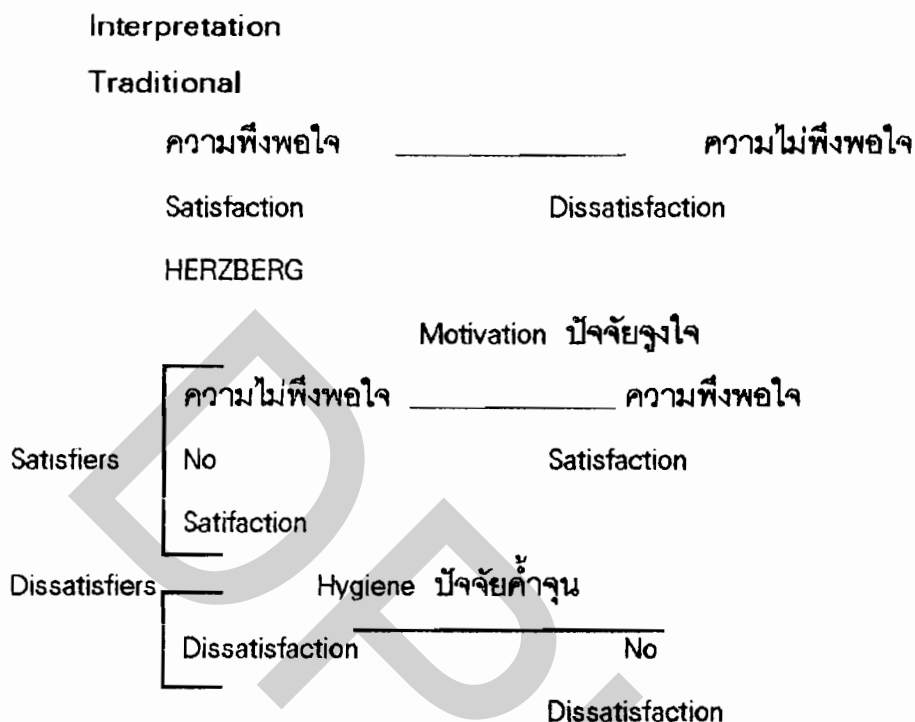
2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

(Herzberg) สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ปัจจัยจูงใจมีผลโดยตรงเพื่อจูงใจหรือกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ อาจจะทำให้พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ (ดังแผนภาพที่ 3)

ภาพที่ 3 แผนภาพเปรียบเทียบของโมเดลของเฮร์เบริก⁶

Representation of Herzberg's model versus traditional



(Herzgerb) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านจูงใจ จะต้องมีความเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัย ถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้ มีหน้าที่จะค้ำจุนหรือบำรุงบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

⁶ Clayton Alderfer P, Existence Relatedness and Growth. New York : free Press,

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมกเกรเกอร์ (McGregor) (อ้างใน อรุณ, 2519) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

McGregor ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้น อธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า⁷

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติและไม่ชอบทำงาน หากสามารถหลีกเลี่ยงที่จะไม่ต้องทำงานก็จะหลีกเลี่ยงเสีย
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้มีการสั่งการ
3. คนส่วนมาก มีความสามารถ ด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา การทำงานน้อย
4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจาก McGregor ได้อธิบายถึงทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่าคนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะทำงานทำได้มากขึ้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนัก และแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนามาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็จะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน McGregor จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ขึ้นอีก ดังนี้

⁷Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* (New York : McGraw-Hill Book, 1960) อ้างในหนังสือภาษาไทย โดย อรุณ รักธรรม *หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช พ.ศ. 2519

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้ได้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอกไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน

4. การตั้งใจในการทำงานจะเป็นการตั้งใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

5. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่า ทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y ของ McGregor แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา โดยมีความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ตามทฤษฎี ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่ McGregor ตั้งข้อสมมติฐานว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และ หลีกเลียงความรับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน” ส่วนทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่นั้นตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่า “คนโดยพื้นฐานและจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ”

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1965 : 103-105) ได้กำหนดหลักการในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 4 ประการ ดังนี้คือ⁸

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่เหมาะสม (Goal Setting) หมายความว่า ในการทำงานอะไรก็ตาม บุคคลจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไว้อย่างเหมาะสมว่าจะทำอะไร ให้เสร็จแค่ไหน ซึ่ง

⁸McClelland D.C. Toward A Theory of Motive Acquisition, New York : Macmillan Company and the Free Press, 1965

จะต้องเป็นจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และปฏิบัติได้ เมื่อทำได้สำเร็จแล้วค่อยทำงานที่ยากขึ้นต่อไป

2. ยึดถือภาษาของผลสัมฤทธิ์เป็นตัวอย่าง (Language of Achievement) หมายความว่าในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน บุคคลควรยึดถือแบบอย่างของผู้ที่ทำงานดีหรือประสบผลสำเร็จในการทำงานหรือในการเรียน เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการทำงานหรือในการเรียนของเรา เสมือนการใช้ภาษาของผลสัมฤทธิ์นั่นเอง

3. กำหนดข้อสนับสนุนทางความคิด (Cognitive Supports) หมายความว่า ในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน บุคคลจะต้องรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงวิถีชีวิตและวิธีการทำงานหรือการเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้พบกับความสำเร็จข้างหน้า

4. กำหนดข้อสนับสนุนของกลุ่ม (Group Supports) หมายความว่า ในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน ควรใช้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกลุ่ม และการร่วมอภิปรายในกลุ่มย่อย เพื่อให้เกิดการยอมรับและเกิดกำลังใจในผลงานหรือผลการเรียน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรา เหมินทร์ (2524) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่ทำให้พยาบาลส่วนภูมิภาคเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการในเรื่องที่พัก สวัสดิการในการรักษาพยาบาล และการบริหารหน่วยงาน สาเหตุที่ทำให้พยาบาลส่วนกลางเกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน ศักดิ์ศรีของอาชีพ โอกาสได้ใช้ความสามารถและความก้าวหน้าในการทำงาน

พยาบาลในส่วนกลาง อายุ ระยะเวลารับราชการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้ สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

พยาบาลส่วนภูมิภาค อายุ ระยะเวลารับราชการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้ สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

บุญญะพัฒน์ จันทร์อุไร (2531) ได้ทำการศึกษาขวัญในการทำงานของปลัดอำเภอ พบว่า ความแตกต่างของอายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการมากมีความสัมพันธ์กับขวัญสูงกว่าระดับการศึกษาต่ำและรายได้สวัสดิการดีมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานสูง

สุนทร อนนต์ศิริพร (2531) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ และการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยจากงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความเพียงพอของรายได้ ความเหมาะสมของงานกับความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงานไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจแต่ประการใด

พัฒนิจ โภญจนาท (2532) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารศูนย์คอมพิวเตอร์ในภาคราชการ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นในด้านภาวะผู้นำและการใช้แรงจูงใจต่างกัน ผู้บริหารจึงควรพิจารณานำปัจจัยต่าง ๆ มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุดและความพึงพอใจต่อเทคนิค การจัดระบบบริหารรวมทั้งขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน ยังพบว่า ผู้ปฏิบัติไม่มีความพึงพอใจต่อการจัดระบบการบริหาร โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน

ปราโมทย์ ครองบุญศรี (2533) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังนักเรียน แรงจูงใจ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งพบว่า แรงจูงใจเชิงเครื่องมือ แรงจูงใจเชิงบูรณาการ และปริมาณแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อสารของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภูมิหลังนักเรียนด้านจำนวนปีที่เรียนภาษาอังกฤษ ประสบการณ์อยู่ต่างประเทศ การใช้ประโยชน์จากสื่อในการเรียนภาษาอังกฤษ การพูดของสมาชิก

ภายในครอบครัวที่บ้าน สถานภาพทางเศรษฐกิจ และการได้รับความสนับสนุนจากผู้ปกครองในการเรียนภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อสื่อสารของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบ

เรวัตม์ สวัสดิ์ (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่วัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใหญ่วัยโดยส่วนรวมมีแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่วัยอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ คือ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ของผู้ใหญ่วัยที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง ส่วนระดับการศึกษาและความรู้ ความเข้าใจในงานของผู้ใหญ่วัยที่แตกต่างกันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่ง

วิมล รื่นรักษ์ (2537) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการเงินและการบัญชีของการรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับกลางโดยพนักงานมีความพึงพอใจในประเด็นการบังคับบัญชา ค่าจ้าง และเพื่อนร่วมงานค่อนข้างสูง แต่มีความพึงพอใจในประเด็นลักษณะงาน ความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างต่ำ ดังนั้น การรถไฟแห่งประเทศไทยจึงควรส่งเสริมพนักงานที่มีอายุ และเวลาการทำงานน้อยแต่มีความรู้และการศึกษาสูง ให้มีความพึงพอใจโดยการเพิ่มโอกาสและตำแหน่งงานให้แก่บุคคลกลุ่มดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น และในขณะเดียวกันก็ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีกทั้งพยายามปรับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรให้ได้เรียนรู้ด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ และเพิ่มแรงจูงใจอีกทางหนึ่ง

สรุป

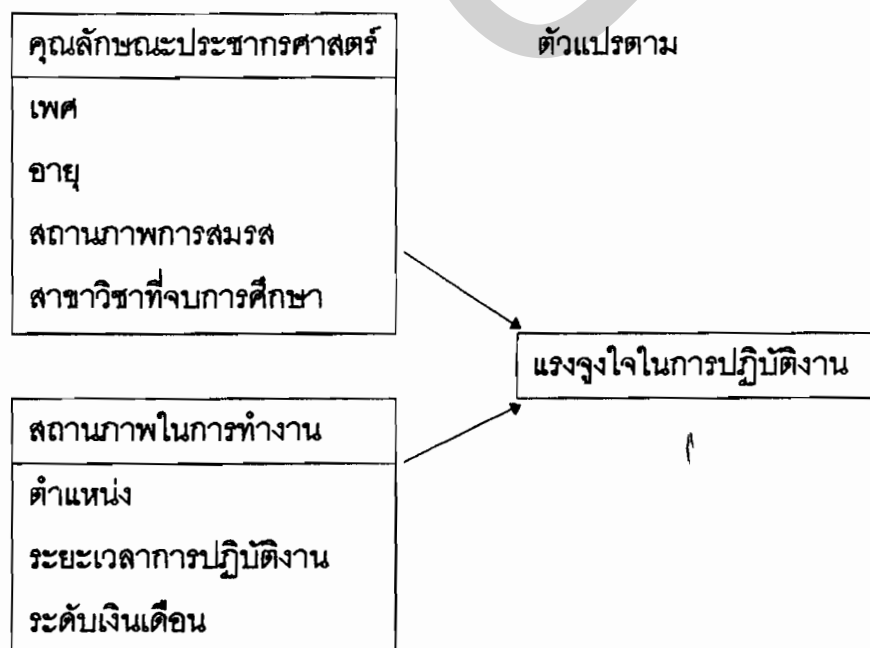
การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์ประกอบสำคัญที่มีส่วนช่วยทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ศึกษามาจากเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผลงานที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีปัจจัยจูงใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยที่การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีการนำสิ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่พนักงานมีความพึงพอใจด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย จากการศึกษาและทบทวนเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ทำการวิจัยได้เกิดความเข้าใจเพื่อเป็นแนวทางและวางกรอบความคิดซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา
2. สถานภาพในการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เงินเดือน
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า



วิธีดำเนินการวิจัย

ในเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อกองธนาคารพาณิชย์ไทย แบ่งเป็น

1. วิธีดำเนินการวิจัย ใช้การวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นหลัก

2. หน่วยในการวิเคราะห์หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ พนักงานสินเชื่อแต่ละคนที่ปฏิบัติงานในสาขาของธนาคารพาณิชย์ไทยในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

1.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

1.5 เพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

2. อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

2.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

2.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.3 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.4 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

2.5 อายุ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

3. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

3.1 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

3.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.3 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

3.4 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

3.5 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

4. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

4.1 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

4.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4.4 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

4.5 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

5.1 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

5.2 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5.3 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.4 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

5.5 สาขาวิชาที่จบการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

6. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

6.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

6.2 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

6.3 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

6.4 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

6.5 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าธนาคารพาณิชย์ไทย

7.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

7.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

7.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

7.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

7.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

8. ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าธนาคารพาณิชย์ไทย

8.1 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

8.2 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

8.3 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

8.4 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

8.5 ระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

ประชากร (Population)

ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนั้นได้แก่ พนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 15 แห่ง ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีสาขาจำนวน 964 สาขา มีพนักงานสินเชื่อ ประมาณ 4,820 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนสาขาของธนาคารพาณิชย์ไทยในกรุงเทพมหานครและจำนวน พนักงานสินเชื่อ

ชื่อ	จำนวนสาขา	จำนวนพนักงานสินเชื่อ
ธนาคารกรุงเทพ	114	570
ธนาคารกรุงไทย	77	385
ธนาคารกสิกรไทย	150	750
ธนาคารไทยพาณิชย์	111	555
ธนาคารนครหลวงไทย	41	205
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	110	550
ธนาคารศรีนคร	56	280
ธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ	37	185
ธนาคารมหานคร	25	125
ธนาคารทหารไทย	65	325
ธนาคารเอเชีย	44	215
ธนาคารสหธนาคาร	41	205
ธนาคารไทยทุน	36	180
ธนาคารแหลมทอง	16	80
ธนาคารนครธน	42	210
รวม	964	4,820

ที่มา : รายงานประจำปี ของธนาคารพาณิชย์ ปี พ.ศ. 2537

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบ 3 ชั้น (Three-stage sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มธนาคารพาณิชย์ไทยมา 3 แห่ง โดยใช้ Stratified Random Sampling จากธนาคารพาณิชย์ไทย 15 แห่ง โดยแบ่งเป็นธนาคารขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ซึ่งแบ่งตามจำนวน (เงินฝากของธนาคาร) ซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของธนาคารแห่งประเทศไทย¹

- ธนาคารขนาดใหญ่ มีเงินฝากตั้งแต่ 350,000 ล้านบาทขึ้นไป
- ธนาคารขนาดกลาง มีเงินฝากตั้งแต่ 100,000 ล้านบาทขึ้นไปแต่ไม่เกิน

350,000 ล้านบาท

- ธนาคารขนาดเล็ก มีเงินฝากน้อยกว่า 100,000 ล้านบาท

แล้วจึงมาทำการสุ่มธนาคารแต่ละ 1 ธนาคารจากแต่ละชั้นภูมิ

ตารางที่ 3 รายชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย จำแนกตามปริมาณเงินฝาก

ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ธนาคารกรุงเทพ	ธนาคารนครหลวงไทย	ธนาคารสหธนาคาร
ธนาคารกรุงไทย	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	ธนาคารไทยทนุ
ธนาคารกสิกรไทย	ธนาคารศรีนคร	ธนาคารแหลมทอง
ธนาคารไทยพาณิชย์	ธนาคารกรุงเทพพาณิชย์การ	ธนาคารนครธน
	ธนาคารมหานคร	
	ธนาคารทหารไทย	

ที่มา : ศูนย์วิจัยธนาคารไทยพาณิชย์

ธนาคารที่สุ่มได้มาในขั้นที่ 1, นี้ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ, ธนาคารกรุงศรีอยุธยา, ธนาคารเอเซีย ด้วยการจับสลาก

¹เอกสารการเงิน การธนาคาร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง ประจำเดือน กุมภาพันธ์ 2540

ขั้นที่ 2 การสุ่มสาขาของแต่ละธนาคารที่ตกอยู่ในตัวอย่างขั้นที่ 1 การสุ่มแบบง่ายแบ่งชั้น (Simple Random Sampling) แล้วสุ่มสาขาซึ่งกำหนดไว้ 20% ของจำนวนสาขาในกรุงเทพมหานครของธนาคารแต่ละธนาคาร ซึ่งผู้ทำการวิจัยกำหนดการสุ่มดังกล่าวเพราะการสุ่ม 20% เป็นเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือของตัวอย่างได้เพียงพอ (ตามตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวนสาขาที่มีอยู่และจำนวนสาขาของธนาคารที่สุ่มตัวอย่างได้

ธนาคาร	จำนวนสาขา	จำนวนสาขาในตัวอย่าง (20%)
กรุงเทพ	114	23
กรุงศรีอยุธยา	110	22
เอเซีย	44	9
รวม	268	54

ตารางที่ 5 จำนวนสาขาของธนาคารตัวอย่าง

เขต	ธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชน (สาขา)	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา (จำกัด) มหาชน (สาขา)	ธนาคารเอเซีย (จำกัด) มหาชน (สาขา)
เขตพระนคร	8	7	2
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	5	5	3
เขตสัมพันธวงศ์	3	4	5
เขตปทุมวัน	6	6	4
เขตบางรัก	6	4	3
เขตยานนาวา	4	4	1
เขตสาทร	3	1	1
เขตบางคอแหลม	0	2	1
เขตดุสิต	4	3	2
เขตบางซื่อ	4	2	0
เขตพญาไท	6	6	2
เขตราษฎร์เทพ	1	2	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เขต	ธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชน (สาขา)	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา (จำกัด) มหาชน (สาขา)	ธนาคารเอเซีย (จำกัด) มหาชน (สาขา)
เขตห้วยขวาง	6	5	0
เขตดินแดง	0	3	0
เขตพระโขนง	12	2	2
เขตคลองเตย	1	8	2
เขตจตุจักร	4	3	0
เขตธนบุรี	4	4	3
เขตคลองสาน	2	2	0
เขตบางกอกน้อย	6	2	1
เขตบางพลัด	0	3	1
เขตบางกอกใหญ่	0	2	0
เขตสวนหลวง	0	2	0
เขตประเวศ	2	2	1
เขตบางเขน	5	2	1
เขตดอนเมือง	3	1	1
เขตบางกะปิ	4	4	4
เขตลาดพร้าว	1	2	0
เขตปทุม	2	3	0
เขตหนองจอก	1	0	0
เขตมีนบุรี	0	1	0
เขตลาดกระบัง	1	1	0
เขตภาษีเจริญ	3	3	0
เขตบางขุนเทียน	2	1	1
เขตจอมทอง	1	2	0
เขตตลิ่งชัน	1	0	0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เขต	ธนาคารกรุงเทพ (จำกัด) มหาชน (สาขา)	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา (จำกัด) มหาชน (สาขา)	ธนาคารเอเซีย (จำกัด) มหาชน (สาขา)
เขตราษฎร์บูรณะ	3	2	1
เขตหนองแขม	0	1	1
รวม	114	110	44

ขั้นที่ 3 สุ่มพนักงานสินเชื่อของแต่ละสาขาที่เป็นตัวอย่างที่สุ่มได้ในขั้นที่ 2 จำนวน 54 สาขา โดยสุ่มตัวอย่างโดยดูจากตารางการสุ่ม Table for Statistician ของ Herbert Arkin and Raymond R. Coitum (จักรพรรณ, 2526 : 89) จะได้ 303 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย Simple Random Sampling

สูตร

$$n_o = \left[\frac{Z \frac{\alpha}{2}}{d} \right]^2 [P(1-P)]$$

P = สัดส่วนของประชากร

n_o = ขนาดตัวอย่างเริ่มต้น

N = ขนาดของประชากร

α = ระดับความเสี่ยง = 0.05

n = ขนาดตัวอย่างที่ควรใช้

d = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

Z = ค่าคงที่จากตารางปกติ = 1.96

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 [0.7][0.3]}{(0.05)^2} = 322.6944$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$= \frac{322.6944}{1.066949} = 303 \text{ คน}$$

แหล่งของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจาก 2 แหล่ง

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการหาข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม
2. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ได้มีการสะสมข้อมูล เช่น นิตยสาร, รายงานประจำปีของธนาคาร, วารสาร, ตำราต่าง ๆ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบสอบถามเป็นหลัก โดยมีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัย

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

2. ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ไปขออนุญาตสอบถามรายละเอียด จากพนักงานสินเชื่อ ของธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารเอเซีย จำกัด (มหาชน)

3. ผู้ทำการวิจัยได้ทำการติดต่อแจกแบบสอบถามให้กลุ่มที่เป็นตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 14 มกราคม - 20 กุมภาพันธ์ 2540 รวมเวลาในการเก็บข้อมูลจำนวน 5 สัปดาห์ โดยแบบสอบถามที่แจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสินเชื่อ ผู้วิจัยใช้วิธีการดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 50 สาขา จำนวน 279 ชุด

3.2 ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 4 สาขา จำนวน 24 ชุด

รวมเป็นจำนวน 303 ชุด ได้รับคืนจำนวน 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.12

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) และเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย จำนวน 30 ข้อ

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| - ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน | ตั้งแต่ข้อ (1-6) |
| - การได้รับการยอมรับหนังสือ | ตั้งแต่ข้อ (7-12) |
| - ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ตั้งแต่ข้อ (13-18) |
| - ความรับผิดชอบ | ตั้งแต่ข้อ (19-24) |
| - ความก้าวหน้า | ตั้งแต่ข้อ (25-30) |

โดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale

จำนวนของแบบสอบถามครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 303 ชุด ซึ่งได้ทำการสอบถามพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 3 ธนาคาร คือ ธนาคารกรุงเทพ ส่งแบบสอบถาม จำนวน 135 ชุด ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ส่งแบบสอบถาม จำนวน 133 ชุด และธนาคารเอเซีย ส่งแบบสอบถาม จำนวน 36 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 264 ชุด ซึ่งได้รับคืนแบบสอบถามจากธนาคารกรุงเทพ จำนวน 117 ชุด ได้รับคืนแบบสอบถามจากธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำนวน 115 ชุด และได้รับคืน แบบสอบถามจากธนาคารเอเซีย จำนวน 32 ชุด รวมได้รับคืน 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.12

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ของธนาคารทั้ง 3 ธนาคาร ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ ยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน แต่โดยอาศัยกรอบจากแนวความคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรเพื่อทำการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้จาก เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test)

1. การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา (Subject-matter specialist) เป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงหรือไม่ โดยใช้ความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ (face validity) และนำไปปรับปรุงแก้ไข
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Pre-test) ก่อนการเก็บข้อมูลจริงกับพนักงานสินเชื่อของสาขาธนาคารที่ไม่ถูกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน
3. การหาความเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความเชื่อถือแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ซึ่งหากค่าของสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าที่ได้ถ้าอยู่ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับและสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ถ้าค่าที่ได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จะนำไปปรับปรุงแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.9404

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. บรรณาธิการข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง โดยจัดแต่งและคัดแยกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด

2. การถ่ายข้อมูลในกระดาษบันทึกรหัส (Coding Sheet) สำหรับแบบสอบถามที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาตรวัดแบบ Likert Scale จัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ดังนี้

- ข้อความที่มีความหมายในเชิงบวก (Positive) ในแบบสอบถามข้อที่ 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29 โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

- ข้อความที่มีความหมายในเชิงลบ (Negative) ในแบบสอบถามข้อที่ 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30 โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยมาก	ให้	2	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยน้อย	ให้	4	คะแนน
ถ้ามีคำตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

3. การวิเคราะห์และแปลความหมายคะแนน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย² ดังนี้

² ประคอง กรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ปทุมธานี บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร. ศรีสง่า จำกัด

- 3.5 - 5.0 = มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง
 2.5 - 3.49 = มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
 1.0 - 2.49 = มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

4. การประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลไปประมวลผลโดยใช้เครื่อง

คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Packages for the Social Sciences)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการนำเสนอ และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพิสูจน์สมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสินเชื่อ และรายงานผลการศึกษา
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และอธิบายระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. Chi-square ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์สภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจของพนักงานสินเชื่อ ของธนาคารพาณิชย์ไทย (สมมติฐานข้อ 1 ถึง 48)

สรุป

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในสาขา ของธนาคารที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 เขต แบบสอบถามที่ให้แก่แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานสินเชื่อ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อโดยใช้มาตราวัด 5 ระดับแบบ Likert Scale แบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวม และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ค่า χ^2 (Chi-square) ในการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผู้ทำการวิจัยได้แบ่งเนื้อหาของการวิเคราะห์ เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสินเชื่อ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในภาพรวม

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย แยกตามแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสินเชื่อ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย จำนวน 264 คน มีลักษณะของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ดังตารางที่ 6 คือ

เพศ กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อที่รวบรวมมาทั้งหมดจำนวน 264 คน ประกอบด้วยเพศชายจำนวน 155 คน เป็นร้อยละ 58.7 และเพศหญิง จำนวน 109 คน เป็นร้อยละ 41.3

อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี เป็นร้อยละ 76.1 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี เป็นร้อยละ 12.1 และมีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี เป็นร้อยละ 10.6 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ อื่น ๆ เป็นร้อยละ 1.1

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อ ส่วนใหญ่ โสด เป็นร้อยละ 57.8 แต่งงานแล้ว เป็นร้อยละ 40.9 และอื่น ๆ ร้อยละ 0.4

ระดับการศึกษาสูงสุดที่จบการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า เป็นร้อยละ 80.3 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นร้อยละ 12.9 และกลุ่มที่น้อยที่สุด จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท หรือเทียบเท่า เป็นร้อยละ 6.8

สาขาวิชาที่จบการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่จบการศึกษาในสาขาวิชา พาณิชยศาสตร์ เป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา จบการศึกษาในสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ เป็นร้อยละ 17.8 จบการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ เป็นร้อยละ 13.3 จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์ เป็นร้อยละ 10.2 และน้อยที่สุดจบการศึกษาสาขาบัญชี เป็นร้อยละ 9.8

ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสินเชื่อลงมา หรือเทียบเท่า เป็นร้อยละ 85.6 และตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไป หรือเทียบเท่า เป็นร้อยละ 14.4

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในธนาคาร กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี เป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา 4-6 ปี ร้อยละ 35.6 7-10 ปี ร้อยละ 18.2 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ เกินกว่า 10 ปี ร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

เงินเดือน กลุ่มตัวอย่างพนักงานสินเชื่อส่วนใหญ่ 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท เป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ ไม่เกิน 10,000 บาท เป็นร้อยละ 38.6 20,001-ไม่เกิน 30,000 บาท ร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุด เงินเดือนเกินกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	- ชาย	155	58.7
	- หญิง	109	41.3
อายุ	- ต่ำกว่า 25 ปี	32	12.1
	- 25-35 ปี	201	76.1
	- 36-45 ปี	28	10.6
	- อื่น ๆ	3	1.1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาที่จบการศึกษา	- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือเทียบเท่า	18	6.8
	- พานิชย์ศาสตร์	129	48.9
	- เศรษฐศาสตร์	47	17.5
	- บัญชี	26	9.8
	- นิติศาสตร์	27	10.2
	- อื่น ๆ	35	13.3
สถานภาพในการทำงาน		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ดำรงอยู่	- หัวหน้าหน่วยสินเชื่อบริการ หรือเทียบเท่า	226	85.6
	- ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อบริการ หรือเทียบเท่า	38	14.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในธนาคาร	- ไม่เกิน 3 ปี	98	37.1
	- 4-6 ปี	94	35.6
	- 7-10 ปี	48	18.2
	- เกินกว่า 10 ปี	24	9.1
ระดับเงินเดือน	- ไม่เกิน 10,000 บาท	102	38.6
	- 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	119	45.1
	- 20,001-ไม่เกิน 30,000 บาท	39	14.8
	- เกินกว่า 30,000 บาท	4	1.5

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยการแยกเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ และ
สถานภาพในการทำงาน

คุณลักษณะของประชากรศาสตร์		Mean	S.D.
เพศ	รวม	3.4773	.5704
	- ชาย	3.4824	.6126
	- หญิง	3.4700	.5071
อายุ	รวม	3.4773	.5704
	- ต่ำกว่า 25 ปี	3.4146	.4308
	- 25-35 ปี	3.4459	.5757
	- 36-45 ปี	3.7155	.6121
	- เกิน 45 ปีขึ้นไป	4.0222	.5501
สถานภาพสมรส	รวม	3.4773	.5704
	- โสด	3.4985	.5391
	- แต่งงาน	3.4466	.6164
	- อื่น ๆ	3.500	-
ระดับการศึกษา	รวม	3.4773	.5704
	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5696	.4438
	- ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.4569	.5759
	- ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือเทียบเท่า	3.5426	.7126
สาขาที่ท่านสำเร็จ การศึกษา	รวม	3.4773	.5704
	- พาณิชยศาสตร์	3.4589	.6131
	- เศรษฐศาสตร์	3.4390	.5850
	- บัญชี	3.5718	.2779
	- นิติศาสตร์	3.5259	.6985
	- อื่น ๆ	3.4886	.4437

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สถานภาพในการทำงาน		Mean	S.D.
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน	รวม	3.4773	.5704
	- หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมา	3.4580	.5650
	- 4-6 ปี	3.4869	.5495
	- 7-10 ปี	3.4493	.5903
เงินเดือน	รวม	3.4773	.5704
	- ไม่เกิน 10,000 บาท	3.4386	.5390
	- 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	3.5120	.5439
	- ไม่เกิน 30,000 บาท	3.4350	.7136
	- เกินกว่า 30,000 บาท	3.8417	.5990

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่าจะสามารถอธิบายคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ

1. ในเรื่องเพศนั้น จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4824 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4700 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน
2. ในเรื่องของอายุ จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่อายุที่สูงขึ้นจะมีแรงจูงใจสูงขึ้น
3. ในเรื่องสถานภาพสมรส จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4985 และที่แต่งงานแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.500 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

4. ในเรื่องระดับการศึกษา จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 และเห็นได้ว่าพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5696 ระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4569 และตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.5426 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน

5. ในเรื่องสาขาที่จบการศึกษา มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่พนักงานที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4589 จบการศึกษาในด้านเศรษฐศาสตร์มีค่าเฉลี่ย 3.4390 จบการศึกษาในด้านสาขาบัญชีมีค่าเฉลี่ย 3.5718 ที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีค่าเฉลี่ย 3.5259 และอื่น ๆ อีกมีค่าเฉลี่ย 3.4886 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

6. ในเรื่องตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ย 3.4580 และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีค่าเฉลี่ย 3.5921 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน

7. ในเรื่องระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่พนักงานปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3997 ในระยะเวลา 4-6 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.4869 และปฏิบัติงานในระยะเวลา 7-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.4493 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

8. ในเรื่องเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4773 โดยที่พนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4386 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5120 เงินเดือนไม่เกิน 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4350 และมีเงินเดือนเกินกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.8417 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย โดยรวม

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตั้งคำถามในส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ ผู้ทำการวิจัยได้แบ่งระดับแรงจูงใจโดยแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต่ำ ตามคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง แต่ละคนโดยแบ่งเป็นคะแนนเฉลี่ย

- ระดับสูง คือ ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 3.5-5.0 คะแนน
- ระดับกลาง คือ ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 2.5-3.49 คะแนน
- ระดับต่ำ คือ ผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 1.0-2.49 คะแนน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 63.3 ระดับกลาง ร้อยละ 28.4 ระดับต่ำ ร้อยละ 8.3 (ดังรายละเอียดตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

ระดับแรงจูงใจ	ร้อยละ
ระดับสูง (3.5-5.0 คะแนน)	63.3
ระดับกลาง (2.5-3.49 คะแนน)	28.4
ระดับต่ำ (1.0-2.49 คะแนน)	8.3
รวม	100.0

2.1 เพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคว์สแควร์ พบว่าพนักงานสินเชื่อที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 9) จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานสินเชื่อที่เป็นเพศชายมีระดับแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 62.6 พนักงานสินเชื่อที่เป็นเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในระดับสูงร้อยละ 64.2 พนักงานเพศชายมีแรงจูงใจในระดับกลางร้อยละ 26.5 เพศหญิงมีแรงจูงใจในระดับกลาง 31.2 และเพศชายมีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 11.0 เพศหญิงมีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 4.6 ซึ่งเห็นได้ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันตาม (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ
ธนาคารพาณิชย์ไทย

เพศ	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
ชาย	11.0 (17)	26.5 (41)	62.6 (97)	3.4824	.6126
หญิง	4.6 (5)	31.2 (34)	64.2 (70)		
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square

D.F.

Significance

3.66003

2

.14041

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคร์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 (ตารางที่ 10) จึงสามารถสรุปได้ว่าอายุของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุผู้ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 46.9 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในระดับสูงร้อยละ 64.2 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในระดับสูงร้อยละ 74.2 อายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในระดับกลาง ร้อยละ 46.9 อายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในระดับกลางร้อยละ 26.9 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในระดับกลางร้อยละ 19.4 และพนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 6.3 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 9.0 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 6.5 ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่มีความแตกต่างกันตาม (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ
ธนาคารพาณิชย์ไทย

อายุพนักงานสินเชื่อ	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
ต่ำกว่า 25 ปี	6.3 (2)	46.9 (15)	46.9 (15)	3.4146	.4308
25-35 ปี	9.0 (18)	26.9 (54)	64.2 (120)	3.4459	.5757
มากกว่า 35 ปี	6.5 (2)	19.4 (6)	74.2 (23)	3.7550	.6127
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square	D.F.	Significance
7.26645	4	.12246

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 11) จึงสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพการสมรสของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า พนักงานสินเชื่อที่โสดมีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 64.5 พนักงานสินเชื่อที่แต่งงานแล้ว มีแรงจูงใจในระดับสูงร้อยละ 61.5 ในขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในระดับกลาง ร้อยละ 28.4 มีสถานภาพ

แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในระดับกลางร้อยละ 28.4 และมีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 28.4 และมีสถานภาพโสดมีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 7.1 สถานภาพแต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในระดับต่ำร้อยละ 10.1 ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

สถานภาพสมรส	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
โสด	7.1 (11)	28.4 (44)	64.5 (100)	3.4985	.5391
แต่งงานแล้ว	10.1 (11)	28.4 (31)	61.5 (67)	3.459	.6185
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704
Chi-Square	D.F.			Significance	
.78291	2			.67607	

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 12) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจพอใจระดับสูง ร้อยละ 70.6 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 61.8 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 66.7 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 23.5 จบการศึกษاپริญญาตรีมีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 29.2 จบการศึกษาดังแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 27.8 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 5.9 จบการศึกษاپริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 9.0 จบการศึกษาดังแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 5.6 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตามตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.9 (2)	23.5 (82)	70.6 (24)	3.5696	.4438
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	9.0 (1)	29.2 (5)	61.8 (12)	3.5426	.7126
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือเทียบเท่า	5.6 (1)	27.8 (5)	66.7 (12)	3.5426	.7126
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square

D.F.

Significance

.78291

4

.87048

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสนใจธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสนใจที่จบการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 13) จึงสามารถสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสนใจของธนาคารพาณิชย์ไทยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์ มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 62.8 จบการศึกษาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 55.3 พนักงานสนใจผู้ที่จบการศึกษาในสาขาบัญชี มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 69.2 พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 66.7 และจบการศึกษาอื่น ๆ มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 68.6 จบการศึกษาพาณิชยศาสตร์ระดับกลาง ร้อยละ 27.1 จบการศึกษาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 36.2 จบการศึกษาบัญชีมีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 30.8 จบการศึกษานิติศาสตร์มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 22.2 จบการศึกษาด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 25.7 จบการศึกษาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 10.1 จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 8.5 จบการศึกษานิติศาสตร์มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 11.1 และจบการศึกษาอื่น ๆ มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 5.7 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่จบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

สาขาวิชาที่จบการศึกษา	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
พาณิชยศาสตร์	10.1 (13)	27.1 (35)	62.8 (81)	3.4589	.6131
เศรษฐศาสตร์	8.5 (4)	36.2 (17)	55.3 (26)	3.4390	.5850
บัญชี	(0.0) (0)	30.8 (8)	69.2 (18)	3.5718	.6985
นิติศาสตร์	11.1 (32)	22.2 (6)	66.7 (18)	3.5259	.6985
อื่น ๆ	5.7 (2)	25.7 (9)	68.6 (24)	3.4886	.4437
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square

D.F.

Significance

5.57747

8

.69444

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของพนักงานสินเชื่อกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 14) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งของพนักงานสินเชื่อจบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยมีสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งของพนักงานสินเชื่อกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจระดับสูงร้อยละ 61.9 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 71.1 ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 29.2 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 23.7 ตำแหน่งหัวหน้า หน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 8.8 และตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 5.3 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

ตำแหน่ง	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมา หรือเทียบเท่า	8.8 (20)	29.2 (66)	61.9 (140)	3.4580	.5650
ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไป หรือเทียบเท่า	5.3 (2)	23.7 (9)	71.1 (27)	3.5921	.5963
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square

D.F.

Significance

1.27731

2

.52800

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไคร์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ไทยที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 15) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ระยะเวลาที่พนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยปฏิบัติงานมีสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 56.1 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานธนาคารตั้งแต่ 4-6 ปี มีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 68.1 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 66.7 ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 33.7 ปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 24.5 ปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 26.4 และพนักงานสินเชื่อปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 10.2 ปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 7.4 ปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 6.9 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
ไม่เกิน 3 ปี	10.2 (10)	33.7 (33)	56.1 (55)	3.4386	.5390
4-6 ปี	7.4 (7)	24.5 (23)	68.1 (64)	3.5120	.5439
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	6.9 (5)	26.4 (19)	66.7 (48)	3.4876	.7222
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square

D.F.

Significance

6.01052

6

.42201

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการทดสอบค่าทางสถิติด้วย ไค์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 16) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับเงินเดือนของพนักงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ระดับเงินเดือนที่พนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยมีสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 59.8 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจระดับสูง ร้อยละ 68.1 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในระดับสูง ร้อยละ 58.8

ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 31.4 ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 26.1 ที่มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจระดับกลาง ร้อยละ 27.9 ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 8.8 ที่มีเงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 5.9 และที่มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจระดับต่ำ ร้อยละ 14.0 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

ระดับเงินเดือน	แรงจูงใจ			\bar{X}	S.D.
	ต่ำ	กลาง	สูง		
ไม่เกิน 10,000 บาท	8.8 (9)	31.4 (32)	59.8 (61)	3.4386	.5390
10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	5.9 (7)	26.1 (31)	68.1 (81)	3.5120	.5439
เกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	14.0 (6)	27.9 (12)	58.8 (25)	3.4876	.7222
รวม (N = 264)	8.3 (22)	28.4 (75)	63.3 (167)	3.4773	.5704

Chi-Square	D.F.	Significance
3.87483	8	.42321

ตอนที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย แยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ

ตารางที่ 17 ระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับแรงจูงใจ	ร้อยละ
ระดับสูง (3.5-5.0 คะแนน)	70.8
ระดับกลาง (2.5-3.49 คะแนน)	24.2
ระดับต่ำ (1.0-2.49 คะแนน)	4.9
รวม	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่ออยู่ในเกณฑ์สูงและปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังนี้

3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ ซึ่งพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานแรงจูงใจว่าเพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสิ้นเชื่อที่เป็นเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 74.2 ในส่วนของพนักงานสิ้นเชื่อที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 66.1 เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 18.1 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 33.0 และเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 7.7 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 0.9 ซึ่งจะเห็นได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยที่สามารถสรุปได้ว่าเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสิ้นเชื่อ
ธนาคารพาณิชย์ไทยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เพศ	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ชาย	7.7 (12)	18.1 (28)	74.2 (115)
หญิง	0.9 (1)	33.0 (36)	66.1 (72)
รวม (N = 264)	0.9 (13)	33.0 (64)	66.1 (187)

Chi-Square

D.F.

Significance

12.56162

2

.00187*

3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ ซึ่งพบว่า อายุของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 59.4 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 70.1 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 87.1 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 37.5 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 24.4 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 9.7 และพนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.1 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 5.5 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.2 (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ
ธนาคารพาณิชย์ไทยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ

อายุ	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่า 25 ปี	3.1 (1)	37.5 (12)	59.4 (19)
25-35 ปี	5.5 (11)	24.4 (49)	70.1 (141)
มากกว่า 35 ปี	3.2 (1)	9.7 (3)	87.1 (27)
รวม (N = 264)	4.9 (13)	24.2 (64)	70.8 (187)

Chi-Square

D.F.

Significance

7.31306

4

.12024

3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไค์สแควร์ ซึ่งพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 71.0 พนักงานสินเชื่อที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 70.6 สถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 25.2 สถานภาพที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 22.9 และสถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.9 ที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 6.4 ซึ่งจะเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ

เพศ	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
โสด	3.9 (6)	25.2 (39)	71.0 (110)
แต่งงานแล้ว	6.4 (7)	22.9 (25)	70.6 (77)
รวม (N = 264)	4.9 (13)	24.2 (64)	70.8 (187)

Chi-Square	D.F.	Significance
.97748	2	.61340

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร์สแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 21) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 64.7 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 71.7 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 70.8 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 35.3 จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 22.6 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 24.2 และพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษاپริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 5.7 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 5.6 (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่าปริญญาตรี	(0.0)	35.3	64.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	(0)	(12)	(22)
	5.7	22.6	71.7
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า	(12)	(48)	(152)
	5.6	24.2	70.8
รวม (N = 264)	(1)	(4)	(13)
	4.9	24.2	70.8
	(13)	(64)	(187)

Chi-Square

D.F.

Significance

4.09706

4

.39303

3.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาวิชาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 22) จึงสามารถสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสาขาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 66.7 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 63.8 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 80.8 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 77.8 และอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 82.9 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 26.4 จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ระดับกลาง ร้อยละ 29.8 จบการศึกษาในด้านสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 19.2 จบการศึกษาในด้านสาขานิติศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 18.5 และจบสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 17.1 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 7.0 จบการศึกษาสาขาเศรษฐศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 6.4 และจบการศึกษา

ในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.7 (ตารางที่ 22)

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสนใจจบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ

สาขาวิชาที่จบการศึกษา	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
พาณิชยศาสตร์	7.0 (9)	26.4 (34)	66.7 (86)
เศรษฐศาสตร์	6.4 (3)	29.8 (14)	63.8 (30)
บัญชี	(0.0) (0)	19.2 (5)	80.8 (21)
นิติศาสตร์	3.7 (1)	18.5 (5)	77.8 (21)
อื่น ๆ	(0.0) (0)	17.1 (6)	82.9 (29)
รวม (N = 264)	4.9 (13)	24.2 (64)	70.8 (187)

Chi-Square

D.F.

Significance

8.49026

8

.38710

3.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร์สแควร์ พบว่า พนักงานสนใจที่ดำรงตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 (ตารางที่ 23) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรง

จงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 69.0 พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 81.6 ตำแหน่งหัวหน้าสินเชื่อลงมา หรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 25.2 ตำแหน่งผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 18.4 พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 5.8 (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ

ตำแหน่ง	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า	5.8 (13)	25.2 (57)	69.0 (156)
ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า	(0.0) (0)	18.4 (7)	81.6 (31)
รวม (N = 264)	4.9 (13)	24.2 (64)	70.8 (187)

Chi-Square

D.F.

Significance

3.52997

2

.17119

3.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 24) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 63.6 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 74.5 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 76.4 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 31.6 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 22.3 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 16.7 และพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 5.1 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 3.2 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 6.9 (ตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 3 ปี	5.1 (5)	31.6 (31)	63.6 (62)
4-6 ปี	3.2 (3)	22.3 (21)	74.5 (70)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	6.9 (13)	16.7 (64)	76.4 (187)
รวม (N = 264)	4.9 (13)	24.2 (64)	70.8 (187)

Chi-Square

D.F.

Significance

6.51028

4

.16414

3.1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 25) จึงสามารถสรุปได้ว่าเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 67.6 เงินเดือน 10,001 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจปฏิบัติงาน

ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 73.9 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 69.8 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 27.5 มีเงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 21.8 มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง 23.3 และพนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 4.9 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 4.2 เงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 7.9 (ตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เงินเดือน	แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 10,000 บาท	4.9	27.5	67.6
	(5)	(28)	(69)
10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	4.2	21.8	73.9
	(5)	(26)	(88)
เกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	7.9	23.3	69.8
	(3)	(10)	(30)
รวม (N = 264)	4.9	24.2	70.8
	(13)	(64)	(187)

Chi-Square

D.F.

Significance

1.54206

4

.81917

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

พนักงานสินเชื่อมีระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับสูง ร้อยละ 65.2 ระดับกลาง ร้อยละ 25.0 และระดับต่ำ ร้อยละ 9.8

ตารางที่ 26 ระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับแรงจูงใจ	ร้อยละ
ระดับสูง (3.5-5.0 คะแนน)	65.2
ระดับกลาง (2.5-3.49 คะแนน)	25.0
ระดับต่ำ (1.0-2.49 คะแนน)	9.8
รวม	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานสินเชื่ออยู่ในเกณฑ์สูง เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนี้

3.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 27) จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อผู้ที่เป็นเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 63.9 ในส่วนของพนักงาน

สินเชื่อที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 67.0 เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 23.9 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 26.6 และเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.3 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 6.4 (ตารางที่ 27)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติ

เพศ	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ชาย	12.3 (19)	23.9 (37)	63.9 (99)
หญิง	6.4 (7)	26.6 (29)	67.0 (73)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square	D.F.	Significance
2.49911	2	.28663

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 28) จึงสามารถสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 43.8 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 66.7 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 77.4 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 50.0 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 22.4 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 16.1 และพนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 6.3 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 10.9 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 6.5 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถสรุปได้ว่าอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ตารางที่ 28)

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อายุ	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่า 25 ปี	6.3 (2)	50.0 (16)	43.8 (14)
25-35 ปี	10.9 (22)	22.4 (45)	66.7 (134)
มากกว่า 35 ปี	6.5 (2)	16.1 (5)	77.4 (24)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (5)	65.2 (24)

Chi-Square

D.F.

Significance

13.59035

4

.00872*

3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 29) จึงสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 65.8 พนักงานสินเชื่อที่แต่งงานแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 64.2 สถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 25.8 สถานภาพที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 23.9 และสถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 8.4 ที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.9 ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 29)

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สถานภาพสมรส	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
โสด	8.4 (13)	25.8 (40)	65.8 (102)
แต่งงานแล้ว	11.9 (13)	23.9 (26)	64.2 (70)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square

D.F.

Significance

.93647

2

.62611

3.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 30) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ จากการศึกษพบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับสูง ร้อยละ 70.6 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 63.7 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาดั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 72.2 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 23.5 จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจ
 ใน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 26.4 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท
 ขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 11.1
 และพนักงานสิ้นเชื่อที่จบการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ
 ระดับต่ำ ร้อยละ 5.9 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการได้รับการยอมรับ
 นับถือระดับต่ำ ร้อยละ 9.9 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจ
 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 16.7 (ตารางที่ 30)

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.9 (2)	23.5 (8)	70.6 (24)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	9.9 (21)	26.4 (56)	63.7 (35)
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า	16.7 (3)	11.1 (2)	72.2 (13)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square

D.F.

Significance

3.34443

4

.50192

3.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาวิชาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 31) จึงสามารถสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สาขาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 60.5 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 59.6 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 76.9 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 70.4 และอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 77.1 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 26.4 จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 31.9 จบการศึกษาในด้านสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 23.1 จบการศึกษาในด้านสาขานิติศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับกลาง ร้อยละ 18.5 และจบสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 17.1 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 13.2 จบการศึกษาสาขาเศรษฐศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 8.5 และจบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 11.1 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 5.7 (ตารางที่ 31)

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

สาขาวิชาที่จบการศึกษา	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
พาณิชยศาสตร์	13.2 (17)	26.4 (34)	60.5 (78)
เศรษฐศาสตร์	8.5 (4)	31.9 (15)	59.6 (28)
บัญชี	(0.0) (0)	23.1 (6)	76.9 (7.6)
นิติศาสตร์	11.1 (3)	18.5 (5)	70.4 (19)
อื่น ๆ	5.7 (2)	17.1 (6)	77.1 (27)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square

D.F.

Significance

9.19736

8

.32592

3.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่าไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 32) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 64.2 พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 71.1 ตำแหน่งหัวหน้าสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 25.2 ตำแหน่งผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 23.7 และตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 10.6 ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 5.3 (ตารางที่ 32)

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตำแหน่ง	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า	10.6 (24)	25.2 (57)	64.2 (145)
ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า	5.3 (2)	23.7 (9)	71.1 (27)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square

D.F.

Significance

1.21565

2

.54453

3.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไครสแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 33) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 55.1 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 72.3 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับสูง ร้อยละ 68.1 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 31.6 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 19.1 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 23.6 และพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.2 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 8.5 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 8.3 (ตารางที่ 33)

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 3 ปี	12.2 (12)	31.6 (31)	55.1 (55)
4-6 ปี	8.5 (8)	19.1 (18)	72.3 (68)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	8.3 (6)	23.6 (17)	68.1 (49)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square

D.F.

Significance

6.04251

4

.19600

3.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 34) จึงสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 62.7 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 66.4 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง ร้อยละ 67.4 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 28.4 มีเงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 25.2 มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับกลาง ร้อยละ 16.3 และพนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 8.8 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 8.4 เงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 16.3 (ตารางที่ 34)

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เงินเดือน	แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 10,000 บาท	8.8 (9)	28.4 (29)	62.7 (64)
10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	8.4 (10)	25.2 (30)	66.4 (79)
เกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	16.3 (7)	16.3 (7)	67.4 (29)
รวม (N = 264)	9.8 (26)	25.0 (66)	65.2 (172)

Chi-Square

D.F.

Significance

4.11043

4

.39127

3.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พนักงานสินเชื่อมีระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับสูง ร้อยละ 60.2 ระดับกลาง ร้อยละ 28.0 และระดับต่ำ ร้อยละ 11.7

ตารางที่ 35 ระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ระดับแรงจูงใจ	ร้อยละ
ระดับสูง (3.5-5.0 คะแนน)	60.2
ระดับกลาง (2.5-3.49 คะแนน)	28.0
ระดับต่ำ (1.0-2.49 คะแนน)	11.7
รวม	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานสินเชื่ออยู่ในเกณฑ์สูง เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 36) จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อผู้ที่เป็นเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานระดับสูง ร้อยละ 63.9 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 55.0 เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 23.9 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 33.9 และเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.3 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.0 (ตารางที่ 36)

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ

เพศ	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ชาย	12.3 (19)	23.9 (37)	63.9 (99)
หญิง	11.0 (12)	33.9 (37)	55.0 (60)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)

Chi-Square

D.F.

Significance

3.22958

2

.19893

3.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 37) จึงสามารถสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 56.3 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 59.2 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 71.0 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 40.6 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ

26.4 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 25.8 และ พนักงานสินเชื่อกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.1 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 14.4 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.2 (ตารางที่ 37)

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อายุ	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่า 25 ปี	3.1 (1)	40.6 (13)	56.3 (18)
25-35 ปี	14.4 (29)	26.4 (53)	59.2 (119)
มากกว่า 35 ปี	3.2 (1)	25.8 (8)	71.0 (22)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)
Chi-Square	D.F.	Significance	
7.94948	4	.09345	

3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อกที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 38) จึงสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 60.0 พนักงานสินเชื่อที่แต่งงานแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 60.6 สถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 30.3 สถานภาพที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 24.8 และสถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 9.7 ที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 14.7 ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 38)

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สถานภาพสมรส	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
โสด	9.7 (15)	30.3 (47)	60.0 (93)
แต่งงานแล้ว	14.7 (16)	24.8 (27)	60.6 (66)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)

Chi-Square

D.F.

Significance

2.07027

2

.35518

3.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 39) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 73.5 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 57.5 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 66.7 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 20.6 จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 30.7 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 11.1 และพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 5.9 จบการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 11.8 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 22.2 (ตารางที่ 39)

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.9 (2)	20.6 (7)	73.5 (25)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11.8 (25)	30.7 (56)	57.5 (122)
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า	22.2 (4)	11.1 (2)	66.7 (12)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)

Chi-Square

D.F.

Significance

7.08720

4

.13135

3.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ พบว่า พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาวิชาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 40) จึงสามารถสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สาขาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 64.3 พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจ

ปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 59.6 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 61.5 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 63.0 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 42.9 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 22.5 จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 25.5 จบการศึกษาในด้านสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 34.6 จบการศึกษาในด้านสาขานิติศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 22.2 และจบสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 51.4 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 13.2 จบการศึกษาสาขาเศรษฐศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 14.9 จบการศึกษาในสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 3.8 และจบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 14.8 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 5.7 (ตารางที่ 40)

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

สาขาวิชาที่จบการศึกษา	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
พาณิชยศาสตร์	13.2 (17)	22.5 (29)	64.3 (83)
เศรษฐศาสตร์	14.9 (7)	25.5 (12)	59.6 (28)
บัญชี	3.8 (1)	34.6 (9)	61.5 (16)
นิติศาสตร์	14.8 (4)	22.2 (6)	63.0 (17)
อื่น ๆ	5.7 (2)	51.4 (18)	42.9 (15)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)
Chi-Square	D.F.	Significance	
14.55021	8	.06850	

3.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่าไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังตารางที่ 41) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านร้อยละของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 12.4 ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 7.9 (ตารางที่ 41)

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตำแหน่ง	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า	12.4 (28)	27.4 (62)	60.2 (136)
ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า	7.9 (3)	31.6 (12)	60.5 (23)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)

Chi-Square

D.F.

Significance

.75974

2

.68395

3.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 42) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 53.1 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 64.9 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 63.9 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 32.7 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 22.3 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 29.2 และพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 14.3 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 12.8 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 6.9 (ตารางที่ 42)

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 3 ปี	14.3 (14)	32.7 (32)	53.1 (52)
4-6 ปี	12.8 (12)	22.3 (21)	64.9 (61)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	6.9 (5)	29.2 (21)	63.9 (46)
รวม (N = 264)	11.7 (31)	28.0 (74)	60.2 (159)

Chi-Square	D.F.	Significance
5.23695	4	.26384

3.3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไค์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 43) จึงสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 59.8 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 64.7 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรง

จงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 48.8 พนักงาน
 สินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่
 ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 31.4 มีเงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง ร้อยละ 22.7 มีเงินเดือนเกินกว่า
 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับกลาง
 ร้อยละ 34.9 และพนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ
 งานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 8.8 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000
 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับต่ำ ร้อยละ 12.6
 เงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่
 ปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 16.3 (ตารางที่ 43)

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน
 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

เงินเดือน	แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 10,000 บาท	8.8	31.4	59.8
	(9)	(32)	(61)
10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	12.6	22.7	64.7
	(15)	(27)	(77)
เกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	16.3	34.9	48.8
	(7)	(15)	(21)
รวม	11.7	28.0	60.2
(N = 264)	(31)	(74)	(159)

Chi-Square

D.F.

Significance

5.23294

4

.26422

3.4 ความรับผิดชอบ

พนักงานสินเชื่อมีระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบในระดับสูง ร้อยละ 52.7 ระดับกลาง ร้อยละ 37.9 และระดับต่ำ ร้อยละ 9.5

ตารางที่ 44 ระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ

ระดับแรงจูงใจ	ร้อยละ
ระดับสูง (3.5-5.0 คะแนน)	52.7
ระดับกลาง (2.5-3.49 คะแนน)	37.9
ระดับต่ำ (1.0-2.49 คะแนน)	9.5
รวม	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความรับผิดชอบของพนักงานสินเชื่ออยู่ในเกณฑ์สูง และปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อในด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 45) จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับแรง จูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความความรับผิดชอบ จากการศึกษ พบว่า พนักงานสินเชื่อผู้ที่เป็นเพศชายมีระดับแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 51.0 ในส่วนของพนักงาน

สินเชื่อที่เป็นเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 55.0 เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 38.1 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 37.6 และเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.0 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 7.3 (ตารางที่ 45)

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

เพศ	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ชาย	11.0 (17)	38.1 (59)	51.0 (79)
หญิง	7.3 (8)	37.6 (41)	55.0 (60)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square	D.F.	Significance
1.09522	2	.57833

3.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 46) จึงสามารถสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 40.6 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35

ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 53.7 พนักงานสิ้นเชื้อที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 58.1 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 50.0 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 36.8 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 32.3 และพนักงานสิ้นเชื้อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 9.4 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 9.5 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 9.7 (ตารางที่ 46)

ตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน

ความรับผิดชอบ

อายุ	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่า 25 ปี	9.4 (3)	50.0 (16)	40.6 (13)
25-35 ปี	9.5 (19)	36.8 (74)	53.7 (108)
มากกว่า 35 ปี	9.7 (3)	32.3 (10)	58.1 (18)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square

D.F.

Significance

2.65758

4

.61666

3.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 47) จึงสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 50.3 พนักงานสินเชื่อที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 56.0 สถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 41.3 สถานภาพที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 33.0 และสถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 8.4 ที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.0 ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 47)

ตารางที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความรับผิดชอบ

เพศ	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
โสด	8.4	41.3	50.3
	(13)	(64)	(78)
แต่งงานแล้ว	11.0	33.0	56.0
	(12)	(36)	(61)
รวม (N = 264)	9.5	37.9	52.7
	(25)	(41)	(139)

Chi-Square

D.F.

Significance

2.00485

2

.36699

3.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 48) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 73.5 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 57.5 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 66.7 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 20.6 จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 30.7 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 11.1 และพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 5.9 จบการศึกษาปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 11.8 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 22.2 (ตารางที่ 48)

ตารางที่ 48 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของในด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5.9 (2)	20.6 (15)	73.5 (17)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11.8 (21)	30.7 (78)	57.5 (113)
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า	22.2 (2)	11.1 (7)	66.7 (9)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square	D.F.	Significance
1.06255	4	.90017

3.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสิ้นเชื้อจบการศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสิ้นเชื้อที่จบการศึกษาในสาขาวิชาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 49) จึงสามารถสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสิ้นเชื้อจบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสาขาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสิ้นเชื้อจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานสิ้นเชื้อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 55.0 พนักงานสิ้นเชื้อที่จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 48.9 พนักงานสิ้นเชื้อที่จบการศึกษาในสาขา

บัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 46.2 พนักงาน
สินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ
ระดับสูง ร้อยละ 55.6 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ
ระดับสูง ร้อยละ 51.4 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 34.9 จบการศึกษาในสาขาเศรษฐ
ศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 42.6 จบการ
ศึกษาในด้านสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง
ร้อยละ 50.0 จบการศึกษาในด้านสาขานิติศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความ
รับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 25.9 และจบสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน
ความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 42.9 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาสาขาพาณิชยศาสตร์
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 10.1 จบการศึกษา
สาขาเศรษฐศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ
8.5 และจบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ
ระดับต่ำ ร้อยละ 18.5 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ
ระดับต่ำ ร้อยละ 5.7 (ตารางที่ 49)

ตารางที่ 49 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสินเชื่อจบการศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

สาขาวิชาที่จบการศึกษา	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
พาณิชยศาสตร์	10.1 (13)	34.9 (45)	50.0 (71)
เศรษฐศาสตร์	8.5 (4)	42.6 (20)	48.9 (23)
บัญชี	3.8 (1)	50.0 (13)	46.2 (12)
นิติศาสตร์	18.5 (5)	25.9 (7)	55.6 (15)
อื่น ๆ	5.7 (2)	42.9 (15)	51.4 (18)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square

D.F.

Significance

7.17711

8

.51765

3.4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความรับผิดชอบ

การทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 50) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 50.9 พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 63.2 ตำแหน่งหัวหน้าสินเชื่อลงมา หรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 40.3 ตำแหน่งผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 23.7 และตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 8.8 ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไป หรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 13.2 (ตารางที่ 50)

ตารางที่ 50 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความรับผิดชอบ

ตำแหน่ง	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า	8.8 (20)	40.3 (91)	50.9 (115)
ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า	13.2 (5)	23.7 (9)	63.2 (24)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square

D.F.

Significance

3.92943

2

.14020

3.4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 51) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 48.0 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 48.9 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 63.9 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 39.8 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 43.6 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 27.8 และพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.2 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 7.4 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 8.3 (ตารางที่ 51)

ตารางที่ 51 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 3 ปี	12.2 (12)	39.8 (39)	48.0 (47)
4-6 ปี	7.4 (7)	43.6 (41)	48.9 (45)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	8.3 (6)	27.8 (20)	63.9 (46)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square

D.F.

Significance

6.53612

4

.16253

3.4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความรับผิดชอบ

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 52) จึงสามารถสรุปได้ว่าเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 47.1 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง

ร้อยละ 56.3 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับสูง ร้อยละ 55.8 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 42.2 มีเงินเดือน 10,001- ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง ร้อยละ 37.0 มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับกลาง 30.2 และพนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 10.8 เงินเดือน 10,001- ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 6.7 เงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบระดับต่ำ ร้อยละ 14.0 (ตารางที่ 52)

ตารางที่ 52 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน
ความรับผิดชอบ

เงินเดือน	แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 10,000 บาท	10.8 (11)	42.2 (43)	47.1 (48)
10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	6.7 (8)	37.0 (44)	56.3 (67)
เกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	14.0 (6)	30.2 (13)	55.8 (24)
รวม (N = 264)	9.5 (25)	37.9 (41)	52.7 (139)

Chi-Square

D.F.

Significance

4.21841

4

.37725

3.5 ความก้าวหน้า

พนักงานสินเชื่อมีระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในระดับสูง ร้อยละ 56.8 ระดับกลาง ร้อยละ 31.1 และระดับต่ำ ร้อยละ 12.1

ตารางที่ 53 ระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า

ระดับแรงจูงใจ	ร้อยละ
ระดับสูง (3.5-5.0 คะแนน)	56.8
ระดับกลาง (2.5-3.49 คะแนน)	31.1
ระดับต่ำ (1.0-2.49 คะแนน)	12.1
รวม	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าของพนักงานสินเชื่ออยู่ในเกณฑ์สูง และปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อในด้านความก้าวหน้า ดังนี้

3.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ ซึ่งพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 54) จึงสามารถสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อผู้ที่เป็นเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 56.8 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 56.9 เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานระดับกลาง ร้อยละ 31.0 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 31.2 และเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.3 เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.9 (ตารางที่ 54)

ตารางที่ 54 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยในด้านความก้าวหน้า

เพศ	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ชาย	12.3 (19)	31.0 (48)	56.8 (88)
หญิง	11.9 (13)	31.2 (34)	56.9 (62)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)

Chi-Square	D.F.	Significance
3.22958	2	.19893

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 55) จึงสามารถสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 53.1 พนักงานสินเชื่อที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 55.2 พนักงานสินเชื่อที่

มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูงร้อยละ 71.0 ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 37.5 ที่มีอายุ 25-35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 30.8 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 25.8 และพนักงานสินเชื่อที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 9.4 ที่มีอายุ 25-34 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 13.9 ที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 3.2 (ตารางที่ 55)

ตารางที่ 55 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

อายุ	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่า 25 ปี	9.4 (3)	37.5 (12)	53.1 (17)
25-35 ปี	13.9 (28)	30.8 (62)	55.2 (11)
มากกว่า 35 ปี	3.2 (1)	25.8 (8)	71.0 (22)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)

Chi-Square

D.F.

Significance

7.94948

4

.09345

3.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 56) จึงสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรง

รูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 58.1 พนักงานสินเชื่อที่แต่งงานแล้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 55.0 สถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 31.0 สถานภาพที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับกลาง ร้อยละ 31.2 และสถานภาพสมรสที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.0 ที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 13.8 ซึ่งจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 56)

ตารางที่ 56 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความก้าวหน้า

สถานภาพสมรส	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
โสด	11.0 (17)	31.0 (48)	58.1 (90)
แต่งงานแล้ว	13.8 (15)	31.2 (34)	55.0 (60)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)

Chi-Square

D.F.

Significance

.515757

2

.77269

3.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 57) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษพบว่า พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 61.8 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 57.1 ในส่วนของพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 44.4 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 29.4 จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 30.2 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 44.4 และพนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ระดับต่ำ ร้อยละ 8.8 จบการศึกษاپริญญาตรี มีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ระดับต่ำ ร้อยละ 12.7 จบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 11.2 (ตารางที่ 57)

ตารางที่ 57 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความก้าวหน้า

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8.8 (3)	29.4 (10)	61.8 (21)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	12.7 (27)	30.2 (64)	57.1 (121)
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า	11.2 (2)	44.4 (8)	44.4 (8)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.31 (8)	56.8 (150)

Chi-Square	D.F.	Significance
2.13991	4	.71004

3.5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ พบว่า พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาวิชาแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 58) จึงสามารถสรุปได้ว่า สาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสาขาที่จบการศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสาขาวิชาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 57.4 พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 59.6 พนักงานสนใจที่จบการศึกษาในสาขาบัญชีมีแรง

สนใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 46.2 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 66.7 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 51.4 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาในสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 31.8 จบการศึกษาในสาขาเศรษฐศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 25.5 จบการศึกษาในด้านสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 46.2 จบการศึกษาในด้านสาขานิติศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 14.8 และจบสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า ระดับกลาง ร้อยละ 37.1 พนักงานสินเชื่อที่จบการศึกษาสาขาพาณิชยศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 10.9 จบการศึกษาสาขาเศรษฐศาสตร์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 14.9 จบการศึกษาสาขาบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าต่ำ ร้อยละ 7.7 และจบการศึกษาในสาขานิติศาสตร์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 18.5 และสาขาอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 11.4 (ตารางที่ 58)

ตารางที่ 58 ความสัมพันธ์ระหว่างสาขาที่พนักงานสนใจจบการศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

สาขาวิชาที่จบการศึกษา	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
พาณิชยศาสตร์	10.9 (14)	31.8 (41)	57.4 (74)
เศรษฐศาสตร์	14.9 (7)	25.5 (12)	59.6 (28)
บัญชี	7.7 (2)	46.2 (12)	46.2 (12)
นิติศาสตร์	18.5 (5)	14.8 (4)	66.7 (18)
อื่น ๆ	11.4 (4)	37.1 (13)	51.4 (18)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)
Chi-Square	D.F.	Significance	
8.14755	8	.41919	

3.5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่าไคว์สแควร์ พบว่า พนักงานสนใจที่ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ดังตารางที่ 59) จึงสามารถสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 56.2 พนักงานสินเชื่อที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 60.5 ตำแหน่งหัวหน้าสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 31.9 ตำแหน่งผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 26.3 และตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 11.9 ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 13.2 (ตารางที่ 59)

ตารางที่ 59 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความก้าวหน้า

ตำแหน่ง	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า	11.9 (27)	31.9 (72)	56.2 (127)
ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า	13.2 (5)	26.3 (10)	60.5 (23)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)

Chi-Square

D.F.

Significance

.46852

2

.79115

3.5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไคร้สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 60) จึงสามารถสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 57.1 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 54.3 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 59.7 พนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 31.6 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 33.0 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 27.8 และพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานในธนาคารไม่เกิน 3 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ร้อยละ 11.2 ปฏิบัติงานในธนาคาร 4-6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 12.8 ปฏิบัติงานในธนาคารมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 12.5 (ตารางที่ 60)

ตารางที่ 60 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 3 ปี	11.2 (11)	31.6 (31)	57.1 (56)
4-6 ปี	12.8 (12)	33.0 (31)	54.3 (51)
มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	12.5 (9)	27.8 (20)	59.7 (43)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)

Chi-Square

D.F.

Significance

.694615

4

.95199

3.5.8 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ในด้านความก้าวหน้า

จากการทดสอบทางสถิติด้วยค่า ไค์สแควร์ พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (ตารางที่ 61) จึงสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 54.9 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 58.8 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน

ความก้าวหน้าระดับสูง ร้อยละ 55.8 พนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 33.3 มีเงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 31.9 มีเงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับกลาง ร้อยละ 23.3 และพนักงานสินเชื่อที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 11.8 เงินเดือน 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 9.2 เงินเดือนเกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าระดับต่ำ ร้อยละ 20.9 (ตารางที่ 61)

ตารางที่ 61 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า

เงินเดือน	แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า		
	ต่ำ	กลาง	สูง
ไม่เกิน 10,000 บาท	11.8 (12)	33.3 (34)	54.9 (56)
10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท	9.2 (11)	31.9 (38)	58.8 (70)
เกินกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	20.9 (9)	23.3 (10)	55.8 (24)
รวม (N = 264)	12.1 (32)	31.1 (82)	56.8 (150)

Chi-Square

D.F.

Significance

4.776254

4

.31104

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา และสถานภาพในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยหรือไม่ และเพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานสินเชื่อที่อยู่ในเกณฑ์สูง-ต่ำ เพียงใด ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสินเชื่อ และคำถามเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 สรุปผลของการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสถานภาพในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 303 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 264 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.12 จากจำนวนผู้ตอบ 264 คน เป็นชาย 155 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 เป็นหญิง 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีอายุ 25-35 ปี มากที่สุดร้อยละ 76.1 ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด ร้อยละ 58.7 จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.3 สาขาวิชาที่เรียนจบมากที่สุดคือพาณิชยศาสตร์ มีร้อยละ 48.9 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน

ธนาคารส่วนใหญ่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 37.1 และมีระดับเงินเดือนที่ได้รับจากธนาคาร 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.1

1.2 สรุปผลการศึกษาเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีระดับกลางร้อยละ 28.4 และในระดับต่ำ ร้อยละ 8.3

1.2.2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 70.8

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 65.2

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 60.2

4. ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 52.7

5. ด้านความก้าวหน้า

จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า ของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 56.8

1.3 ผลของการทดสอบสมมติฐาน

ผลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานไว้จำนวน 48 สมมติฐาน ซึ่งผลที่ได้ปรากฏว่าไม่สนับสนุนสมมติฐาน จำนวน 46 สมมติฐาน และสนับสนุน จำนวน 2 สมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดของผลการพิสูจน์สมมติฐานดังนี้

สมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานโดยพบว่าพนักงานสินเชื่อชายและหญิง มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานโดยพบว่าพนักงานสินเชื่อชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานโดยพบว่าพนักงานสินเชื่อชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานโดยพบว่าพนักงานสินเชื่อชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานโดยพบว่าพนักงานสินเชื่อชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานโดยพบว่าพนักงานสินเชื่อชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

2. การอภิปรายผล

2.1 ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย มีข้อสังเกตที่จะนำมาอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวความคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg ซึ่งได้นำปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยมีแรงจูงใจสูง โดยเรียงจากด้านความสำเร็จในการทำงาน (ร้อยละ 70.8) การได้รับการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 65.2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 60.2) ความก้าวหน้า (ร้อยละ 56.8) และสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 52.7) สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย ในภาพรวมในทุกองค์ประกอบมีแรงจูงใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงซึ่งไม่เหมือนกับผลการวิจัยของผู้อื่น ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนที่ทำรายได้ให้แก่ธนาคารพาณิชย์ ส่วนผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในด้านต่าง ๆ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมักได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกันไปบ้าง เพราะการปฏิบัติงานในประเภทของงานที่ศึกษามีลักษณะของงานแตกต่างกันไป, มีสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่เหมือนกัน ตลอดจนองค์กรมีจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจทำให้ผลของการศึกษาได้ไม่สอดคล้องกัน จากทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) กับ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จะเห็นว่าจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีการสนับสนุนสมมติฐาน 2 สมมติฐาน คือ

1. เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จาก (ตารางที่ 18) ดังนั้น จะสามารถสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน คือ เพศชาย เพศหญิง มีความแตกต่างกันในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเพศชายมีระดับแรงจูงใจสูงกว่าเพศหญิง ส่วนแรงจูงใจอื่นๆ อีก 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า นั้น ผลการวิจัยพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้ง 4 ด้าน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นหมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มใน อนาคตให้เหมาะกับความรู้ความสามารถหรือ (put the right man to the right job) จะทำ ให้อาณาการสามารถดำเนินกิจการได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีประสิทธิผล และ ประสิทธิภาพด้วย

2. อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งจะเห็นได้จาก (ตารางที่ 28) ดังนั้น สามารถจะสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย การได้รับการยอมรับนับถือซึ่งไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน มักอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีอายุมาก หากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ อาจทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดัง อนาคตพาณิชย์ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้มีการฝึกอบรม (Training) เพื่อพัฒนาตนเองให้ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะสามารถดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้นไป และในการ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งควรมีการคำนึงถึงอาวุโสเป็นเกณฑ์ในการประกอบการพิจารณาใน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพราะจะทำให้พนักงานที่มีอายุมาก มีกำลังใจในการทำงาน โดย อุทิศกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งนี้รวมทั้งมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้วย

นอกจากนี้ในการดำเนินการวิจัยมีอุปสรรคคือจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม พบ ว่าข้อมูลบางตัวไม่มีผู้ตอบ ทำให้ไม่มีค่าหรือคะแนนที่จะไปคำนวณทางสถิติได้ ทำให้ผลการ วิจัยที่เสนอในรูปของตารางบางช่องนั้นขาดไป

3. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทยครั้งนี้ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง ซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg นั้น ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ทำวิจัยได้พบปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ เรื่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานกับการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนในด้านความสำเร็จของงาน ดังนั้น ธนาคารควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อที่พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งผลงานที่พนักงานทำได้สำเร็จจะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ และปลอบปล้ำในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ด้วย และในส่วนก็ได้รับการยอมรับนับถือ ธนาคารควรมีการแสดงความคิดเห็นให้กำลังใจพนักงาน เมื่อพนักงานทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน เพราะพนักงานสินเชื่อเป็นส่วนที่ทำรายได้ให้แก่ธนาคาร ดังนั้น ถ้าหากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ธนาคารตั้งไว้ และเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ธนาคารด้วย และตามทฤษฎีของ Maslow พนักงานสินเชื่อไม่น่าจะมีความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) แล้ว เพราะพนักงานสินเชื่อน่าจะผ่านลำดับความต้องการในส่วนนั้นมาแล้ว แต่น่าจะพิจารณาในเรื่องความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำว่าจะไม่ถูกปลดออก หรือความต้องการได้รับความสำเร็จ เช่น การมีชื่อเสียงในธนาคาร และควรมีการพิจารณาในเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลในด้านต่าง ๆ ด้วย เช่น การให้โบนัสพิเศษ หรือถ้าพนักงานทำงานได้สำเร็จหรือได้เป็นผู้บริหาร มีการให้หุ้นเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานเพิ่มขึ้น

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับสถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมอื่น เช่น บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างธนาคารพาณิชย์ไทยที่เป็นรัฐวิสาหกิจกับธนาคารพาณิชย์ที่เป็นของเอกชน และธนาคารพาณิชย์ไทยกับธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศด้วย
3. ในอนาคตหากมีการรวมอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่คล้ายกันกับธนาคาร เช่น สถาบันการเงิน ก็ควรน่าจะมีการศึกษาด้วย เพราะธุรกิจดังกล่าวก็มีหน้าที่หลักคล้ายกับธนาคารพาณิชย์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กวี วงศ์พุดม. สถาบันการเงิน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำรา อาจารย์นิมิตร จิวะสันติการ
กรุงเทพ 2537.

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.

จริทร์ เทศวานิช. การเงินและการธนาคาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอเดียนสตรี, 2534.

จีรพรรณ กาญจนะจิตรา. วิธียัจย. กรุงเทพฯ : สหบุรุษสาส์นการพิมพ์, 2526.

นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

เรณู กฤษณะสังข์. การบัญชีธนาคาร. กรุงเทพฯ : วัฒนะการพิมพ์, 2538.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : หจก.การพิมพ์
พระนคร, 2527.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข).

ปทุมธานี : บริษัทศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.

ไพศาล หวังพานิช. วิธียัจย กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2530.

สมยศ นาวิการ และ ผุสดี ฐมาคม. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

สุนงกษ จามีกร. สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (อัสลำเนา), 2526.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แพรวพิทยา, 2519.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารงาน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

อารี เพชรสุด. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.**
 รายงานประจำปี 2538 ของธนาคารเอเชีย จำกัด (มหาชน).
 รายงานประจำปี 2538 ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).
 รายงานประจำปี 2538 ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).
 รายงานประจำปี 2539 ของธนาคารแห่งประเทศไทย.
 เอกสาร การเงิน ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พ.ศ. 2540.
 รายงานเศรษฐกิจรายเดือนธนาคารแห่งประเทศไทย ประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2540.
 หนังสือ อีคอนนิวส์. ฉบับที่ 31 มีนาคม 2540.

วิทยานิพนธ์

- ธีรา เหมินทร์. **“ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค”** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.
- เรวัธ สวัสดิ์. **“ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิจิตร”** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536
- วิมล รื่นรักษ. **“ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการเงินและการบัญชีของการรถไฟแห่งประเทศไทย”** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- บุญญะพัฒน์ จันทระอุไร. **“ขวัญในการปฏิบัติงานปลัดอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนปลัดอำเภอ รุ่นที่ 1 และ 2 ประจำปีงบประมาณ 2530”** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.
- ปราโมทย์ ครองบุญศรี. **“ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังนักเรียน แรงจูงใจและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6”** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2533.

พัฒนิจ โภญจนาท. "ภาวะผู้นำและการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารศูนย์คอมพิวเตอร์
ในภาคราชการ" กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2532.

สุนทร อนนตศิริพร. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน" กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.

ภาษาอังกฤษ

Books

A.H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," *The Psychological Review*. Vol.50
No.4 New York, 1954.

Alderfer, Clayton P. *Existence, Relatedness and Growth*. New York : Free Press,
1972.

Applewhite, P.B. *Organization Behavior*. New York : Prentice-Hall, 1965.

Blum, M.L. and J.C. Naylor. *Industrial Psychology*. New York : Harper and Row, 1968.

Dale S. Beach. *Personnel Management People at Work*. New York : The
Macmillan.,1965.

Davis, K. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York :
McGraw Hill, 1981.

Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise* : New York, 1960.

Frederick Herzberg. "The Motivation-Hygiene Concept and Problem of Manpower"
Personnel Administration, 1964.

Gilmer, Van Hall B. *Applied Psychology*. New York : Harper and Row, 1968.

Good, C.V. *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill, 1973.

Herbert Arkin and Raymond R Coltan. *Table for Statisticians*, New York : Barm &
Noble, Inc, 1963.

Jakobovits, L.A. *Foreign Learning : A Psycholinguistic Analysis of the issues*.
Rowley, Mass : Newbury House, 1970.

New York : McGraw Hill, 1972.

Randolph, A.W. Understanding and Management Organizational Behavior.

Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1985.

Strauss, G. and L.R.I Sayles. Personnel : The Human Problem of Management.

Boston : Houghton Mifflin, 1960.

Wolman, B.B. Dictionary of Behavior Science. New York : Van Nostrand Reinhold

1973.

Yolder, D. et al. Handbook of Personnel Management and Labour Relations.

Englewood Cliffs : Prentice-Hill, 1958.

Draft

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน
สินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ไทยในกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว จำนวน 8 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นอกจากจะมีประโยชน์ทางด้านวิชาการแล้วยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานของท่าน
4. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถาม จะถือเป็นความลับ และจะนำไปพิจารณา
ในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการ
ใด
5. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงที่ท่านมีความรู้สึก
และอิสระ จักเป็นพระคุณยิ่ง ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน

ด้วยกระผม นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับสถานภาพในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสินเชื่อ เพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้ ตามความรู้สึกรหรือความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลต่าง ๆ จะนำไปใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายรณฤทธิ์ ศรีอาจ)

หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน จำนวน 6 หน้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาขีดเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมลงในช่องว่างที่กำหนดไว้

() ภูมิภาคกรุงเทพ () ภูมิภาคกรุงศรีอยุธยา () ภูมิภาคเอเชีย

ข้อ 1. เพศ

1. () เพศ 2. () หญิง

ข้อ 2. อายุปัจจุบัน

1. () ต่ำกว่า 25 ปี
 2. () 25-35 ปี
 3. () 36-45 ปี
 4. () อื่น ๆ ระบุ.....

ข้อ 3. สถานภาพสมรส

1. () โสด
 2. () แต่งงานแล้ว
 3. () อื่น ๆ ระบุ.....

ข้อ 4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ท่านเรียนจบ

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 3. () ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า

ข้อ 5. สาขาที่ท่านเรียนจบล่าสุด

1. () พาณิชยศาสตร์
 2. () เศรษฐศาสตร์
 3. () บัญชี
 4. () นิติศาสตร์
 5. () อื่น ๆ ระบุ.....

ข้อ 6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

1. () หัวหน้าหน่วยสินเชื่อลงมาหรือเทียบเท่า
2. () ผู้ช่วยผู้จัดการสินเชื่อขึ้นไปหรือเทียบเท่า

ข้อ 7. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารของท่าน

1. () ไม่เกิน 3 ปี
2. () 4-6 ปี
3. () 7-10 ปี
4. () เกินกว่า 10 ปี

ข้อ 8. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน

1. () ไม่เกิน 10,000 บาท
2. () 10,001-ไม่เกิน 20,000 บาท
3. () 20,001-ไม่เกิน 30,000 บาท
4. () เกินกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดไว้ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกันกับความรู้สึก
หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
1. เมื่องานที่ธนาคารที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่มีปัญหา ท่านสามารถแก้ปัญหา ได้ด้วยตนเอง						<input type="checkbox"/>
2. ท่านไม่รู้สึกปลอบปลื้มใจในผลงาน ที่ท่านทำได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/>
3. ท่านรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้นได้						<input type="checkbox"/>
4. ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ประสบความสำเร็จเลย						<input type="checkbox"/>
5. งานที่ท่านทำได้สำเร็จท่านรู้สึก ปลอบปลื้มในผลงานนั้นมาก						<input type="checkbox"/>
6. ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานได้						<input type="checkbox"/>
7. การที่ท่านปฏิบัติงานในธนาคาร ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ทำให้ท่านได้รับ การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป						<input type="checkbox"/>
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่ได้มีส่วน ช่วยเสริมให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในสังคม						<input type="checkbox"/>
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี ศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจาก บุคคลภายนอก						<input type="checkbox"/>
10. ท่านรู้สึกไม่ภูมิใจในการที่ได้ เข้ามาปฏิบัติงานในธนาคาร						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
11. ผู้บังคับบัญชายอมรับความ สามารถในการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/>
12. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในธนาคาร ไม่เคยมีใครมาขอคำปรึกษาเรื่องงาน กับท่านเลย						<input type="checkbox"/>
13. ลักษณะงานของธนาคารที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่นั้นคุ้มกับเงินเดือนและ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ ในขณะนี้แล้ว						<input type="checkbox"/>
14. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของ ท่านมีลักษณะเหมือน ๆ กัน ซึ่งบาง เรื่องไม่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ก็ได้						<input type="checkbox"/>
15. ท่านมีโอกาสได้นำความคิดริเริ่ม ไปสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนา หน่วยงานและตนเอง						<input type="checkbox"/>
16. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความยากเกินไปจนไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดย ลำพังผู้เดียวได้						<input type="checkbox"/>
17. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน						<input type="checkbox"/>
18. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น เป็นลักษณะงานที่ซ้ำซาก ไม่ท้าทาย ความรู้ความสามารถทำให้ท่านไม่มี ความสุขอยู่กับการปฏิบัติงานนั้น						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
19. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/>
20. งานที่ท่านได้รับมอบหมายจากธนาคาร มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/>
21. ธนาคารไม่มีการตรวจหรือควบคุมท่านเป็นพิเศษเมื่อมอบหมายงานใหม่ให้ท่านปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
22. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ เลย						<input type="checkbox"/>
23. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท่านมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้						<input type="checkbox"/>
24. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ท่านปฏิบัติ						<input type="checkbox"/>
25. ผู้บริหารของธนาคารที่ท่านปฏิบัติงานนั้นจะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ						<input type="checkbox"/>
26. ธนาคารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ไม่ให้ความสนใจในการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
27. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้นไป						<input type="checkbox"/>

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
28. ท่านคงไม่มีโอกาสได้รับการ พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับสูงของธนาคาร						<input type="checkbox"/>
29. ถ้าหากท่านปฏิบัติงานในธนาคาร ปฏิบัติงานอยู่นาน ๆ ท่านคิดว่าท่าน จะมีความก้าวหน้าในชีวิตของการ ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/>
30. ธนาคารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น ไม่ให้อีกโอกาสท่านในการศึกษาต่อ เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงคุณวุฒิหรือ ได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตัวเอง						<input type="checkbox"/>

**รายละเอียดสาขาของธนาคารพาณิชย์ไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
สาขาของธนาคารเอเชีย จำกัด (มหาชน)**

1. สำนักงานใหญ่
2. สาขาบรรทัดทอง
3. สาขาซอยสยามสแควร์
4. สาขาซอยถนนวิฑู
5. สาขาอัมรินทร์พลาซ่า
6. สาขาคลองเตย
7. สาขาสุขุมวิท
8. สาขาอ่อนนุช
9. สาขาซอยสุขุมวิท 101/1
10. สาขาบางนา กม. 2
11. สาขาสามแยก
12. สาขาซอยถนนข้าวหลาม
13. สาขาซอยพลับพลาไชย
14. สาขาซอยโอเคียน
15. สาขาซอยเฉลิมเขต 1
16. สาขาทรงวาด
17. สาขาซอยเยาวพานิช
18. สาขาสะพานขาว
19. สาขาซอยศรีย่าน
20. สาขาพาหุรัด
21. สาขาซอยถนนข้าวสาร
22. สาขาซอยถนนวรจักร
23. สาขาสี่พระยา
24. สาขาซอยสี่ลมคอมเพล็กซ์
25. สาขาบางรัก
26. สาขาซอยอยู่ดี

27. สาขาวิชา-สาธุประดิษฐ์
28. สาขาอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ
29. สาขาย่อยถนนสุทธิสาร
30. สาขาชีวิตคอมเพล็กซ์
31. สาขาลาดพร้าว
32. สาขาย่อยซอยโชคชัย 4
33. สาขาหัวหมาก
34. สาขาย่อยบางกะปิ
35. สาขาแจ้งวัฒนะ
36. สาขาย่อยงามวงศ์วาน
37. สาขาตากสิน
38. สาขาสุขสวัสดิ์
39. สาขาย่อยดาวคนอง
40. สาขาวิชา-ท่าพระ
41. สาขาพระปิ่นเกล้า
42. สาขาย่อยบางขุนนนท์
43. สาขาเพชรเกษม 29
44. สาขาหนองแขม

สาขาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

1. สำนักงานใหญ่
2. สาขาคลองเตย
3. สาขาคลองประปา
4. สาขาคลองสาน
5. สาขาจักรพรรดิพงษ์
6. สาขาจักรวรรดิ
7. สาขาจตุรเมือง
8. สาขาแจ้งวัฒนะ 14
9. สาขาย่อยซอยเจริญสุขนิทวงศ์ 13

10. สาขาย่อยรอยเงินต์หลุยส์ 3
11. สาขาย่อยรอยทองหล่อ
12. สาขาดาวคนอง
13. สาขาตินแดง
14. สาขาตลาดพลู
15. สาขาเตาปูน
16. สาขาถนนจันทร์
17. สาขาย่อยถนนเจริญนครซอย 4
18. สาขาจอมทอง
19. สาขาถนนเทียมร่วมมิตร
20. สาขาถนนนางลิ้นจี่
21. สาขาถนนบางนา-ตราด (เซ็นทรัลซิตี้)
22. สาขาย่อยถนนพระรามที่ 4 (คลองเตย)
23. สาขาถนนพัฒนาการ
24. สาขาย่อยถนนเพชรเกษม 33 (ฟิวเจอร์ พาร์ค พลาซ่า)
25. สาขาย่อยถนนเพชรเกษม 55
26. สาขาถนนเพชรบุรีใหม่
27. สาขาถนนรัชดาภิเษก (โอลิมเปียไทย ทาวเวอร์)
28. สาขารามอินทรา กม. 2
29. สาขารามอินทรา กม. 8
30. สาขาถนนราษฎร์บูรณะ (บางปะกอก)
31. สาขาย่อยถนนศรีนครินทร์ กรุงเทพมหานคร
32. สาขาถนนพระราชที่ 9
33. สาขาย่อยถนนศรีนครินทร์ (เสรีเซ็นเตอร์)
34. สาขาถนนสุขาภิบาล 1
35. สาขาถนนสุขาภิบาล 2
36. สาขาย่อยถนนสุขาภิบาล 3
37. สาขาถนนสุขุมวิท 71

38. สาขาย่อยท่าช้าง
39. สาขาทำดินแดง
40. สาขาทำพระ
41. สาขาบางกระบือ
42. สาขาบางกอกน้อย
43. สาขาบางกะปิ
44. สาขาบางเขน
45. สาขาบางแค
46. สาขาบางซื่อ
47. สาขาบางบอน
48. สาขาบางมด
49. สาขาบางรัก
50. สาขาบางลำภู
51. สาขาบางอ้อ
52. สาขาปทุมวัน
53. สาขาย่อยประชานิเวศน์ 1
54. สาขาประตูน้ำ
55. สาขาปากคลองตลาด
56. สาขาไปรษณีย์กลาง
57. สาขาพระโขนง
58. สาขาพหลุ่ด
59. สาขาเพลินจิต ทาวเวอร์
60. สาขาย่อยมีนบุรี
61. สาขาเยาวราช
62. สาขารัชดาภิเษก (ท่าพระ-ตากสิน)
63. สาขารัชดาภิเษก (หัวขวาง)
64. สาขาราชเทวี
65. สาขาราชวงศ์

66. สาขาราชวัตร
67. สาขาราชภริญาภรณ์
68. สาขาลาดกระบัง
69. สาขาลาดพร้าว
70. สาขาลาดพร้าว 102
71. สาขาลุมพินี
72. สาขาวัดพระยาไกร
73. สาขาวงเวียน 22 กรกฎาคม
74. สาขาวงเวียนใหญ่
75. สาขาจักร
76. สาขาศาลาแดง
77. สาขาศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์
78. สาขาสนามเป้า
79. สาขาสยามสแควร์
80. สาขาสวนพลู
81. สาขาสวนมะลิ
82. สาขาสะพานกรุงเทพ
83. สาขาสะพานควาย
84. สาขาสะพานพระเจ้าตากสิน
85. สาขาสะพานพระปิ่นเกล้า
86. สาขาสะพานใหม่ดอนเมือง
87. สาขาสะพานเหลือง
88. สาขาสამยอด
89. สาขาสามแยก
90. สาขาสามเหลียมดินแดง
91. สาขาสี่แยกวงศ์สว่าง
92. สาขาสี่แยกวิสุทธิกษัตริย์
93. สาขาสี่แยกวังหิน

94. สาขาย่อยสี่แยกศรีนครินทร์ อ่อนนุช
95. สาขาสี่แยกสะพานกรุงธน
96. สาขาสี่แยกเสือป่า
97. สาขาสี่แยกอโศก
98. สาขาสุขุมวิท 14
99. สาขาสุขุมวิท 35
100. สาขาสุขุมวิท 101/2
101. สาขาสุทธิสาร
102. สาขาสุรวงศ์
103. สาขาสำเหร่
104. สาขาเสาชิงช้า
105. สาขาหนองแขม
106. สาขาหัวหมาก
107. สาขาย่อยอ่อนนุช 23
108. สาขาอรุณอมรินทร์
109. สาขาอู่พงษ์
110. สาขาเอกมัย

สาขาของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

1. สาขากล้วยน้ำไท
2. สาขาคลองจั่น
3. สาขาคลองด่าน
4. สาขาคลองตัน
5. สาขาคลองสาน
6. สาขาคลองเตย
7. สาขาแคสยา
8. สาขาเจริญผล
9. สาขาเจริญพาสน์
10. สาขาโชคชัย 4 ลาดพร้าว (ย่อย)

11. สาขาชอยอารี
12. สาขาซีคอนสแควร์
13. สาขาเดอะมอลล์ บางกะปิ (ย่อย)
14. สาขาเดอะมอลล์ บางแค
15. สาขาทรอกจันทร์
16. สาขาตลาดน้อย
17. สาขาตลาดพลู
18. สาขาตลิ่งชัน
19. สาขา ถ.ประชาอุทิศ ราษฎร์บูรณะ (ย่อย)
20. สาขาถนนจันทร์สะพาน 5
21. สาขาดินแดง
22. สาขาตะนาว
23. สาขาถนนตากสิน
24. สาขาถนนทองหล่อ
25. สาขาถนนประชาชื่น
26. สาขาประดิพัทธ์
27. สาขาถนนพระรามที่ 2 กม.7
28. สาขาถนนพระรามที่ 9
29. สาขาถนนพัฒนาการ
30. สาขาถนนรัชดา-ลาดพร้าว
31. สาขาถนนรัชดา-สี่แยกสาธุประดิษฐ์
32. สาขาถนนลาดพร้าว ซอย 44
33. สาขาถนนลาดพร้าว ซอย 99
34. สาขาถนนวิภาวดี รังสิต
35. สาขาถนนสีพระยา
36. สาขาถนนสุขสวัสดิ์
37. สาขาถนนอโศก-ดินแดง
38. สาขาถนนเพชรบุรีตัดใหม่

39. สาขาถนนเพลินจิต
40. สาขาท่าพระ
41. สาขาทำอากาศยานกรุงเทพ
42. สาขาท่าเตียน
43. สาขาธนบุรี
44. สาขานานาเหนือ
45. สาขาบางกอกน้อย
46. สาขาบางกะปิ
47. สาขาบางขุนนนท์
48. สาขาบางขุนเทียน
49. สาขาบางจาก
50. สาขาบางซื่อ
51. สาขาบางนา
52. สาขาบางบอน
53. สาขาบางพลัด
54. สาขาบางยี่ขัน
55. สาขาบางลำพู
56. สาขาบางเขน
57. สาขาบางแค
58. สาขาบางโพ
59. สาขานุคโคโล
60. สาขาประตูน้ำ
61. สาขาปากคลองตลาด
62. สาขาพระโขนง
63. สาขาพลับพลาไชย
64. สาขาพาหุรัด
65. สาขามหานาค
66. สาขามีนบุรี

67. สาขายานนาวา
68. สาขาราชวงศ์
69. สาขาราชวัตร
70. สาขาราชวิถี
71. สาขาราชเทวี
72. สาขารามอินทรา
73. สาขาราษฎร์บูรณะ
74. สาขาลาดกระบัง
75. สาขาลาดพร้าว
76. สาขาสุขุมพินี
77. สาขาวงศ์สว่าง
78. สาขาวงเวียน 22 กรกฎาคม
79. สาขาจักร
80. สาขาวิสุทธิกษัตริย์
81. สาขาศรียาน
82. สาขาศูนย์การค้าเมโทร
83. สาขาสยามสแควร์
84. สาขาสวนจตุจักร
85. สาขาสวนพลู
86. สาขาสวนสยาม
87. สาขาสะพานขาว
88. สาขาสะพานผ่านฟ้า
89. สาขาสะพานพระปิ่นเกล้า
90. สาขาสะพานเหลือง
91. สาขาสะพานใหม่ดอนเมือง
92. สาขาสาทร
93. สาขาสาธุประดิษฐ์
94. สาขาสามยอด

95. สาขาสามแยกไฟฉาย
96. สาขาสำนักงาน ก.พ.
97. สาขาสำเพ็ง
98. สาขาสี่ลม
99. สาขาสี่แยกบางนา (ย่อย)
100. สาขาสุขุมวิท 43
101. สาขาสุนทรโกษา
102. สาขาสุรวงศ์
103. สาขาเสนานิคม (ย่อย)
104. สาขาหนองจอก
105. สาขาหลักสี่
106. สาขาหลักสี่พลาซ่า (ย่อย)
107. สาขาหัวลำโพง
108. สาขาหัวหมาก
109. สาขาห้วยขวาง
110. สาขาอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ
111. สาขาอินทราภิรัช
112. สาขาอินทามระ
113. สาขาอุรุพงษ์
114. สาขาโอเรียนเต็ล (ย่อย)

ลักษณะโดยทั่วไปของธนาคารพาณิชย์

1. ธนาคารพาณิชย์เป็นธนาคารที่รับฝากเงินประเภทที่จ่ายคืนเมื่อทวงถาม ถึงแม้ว่าจะมีธนาคารอื่นนอกจากธนาคารพาณิชย์ที่รับฝากเงินประเภทดังกล่าวได้ก็ตาม แต่กิจการรับฝากเงินที่จ่ายคืนเมื่อทวงถามเป็นลักษณะอันสำคัญที่สุดของธนาคารพาณิชย์
2. ธนาคารพาณิชย์ให้กู้เงินในระยะสั้นเป็นลักษณะสำคัญ และโดยทั่วไปก็ให้กู้ไปในทางด้านการค้า และเงินกู้จะมีการชำระคืนได้โดยอัตโนมัติ กิจการที่ผู้กู้นำไปลงทุนจะให้รายได้แก่ผู้กู้ภายหลัง อย่างน้อยเป็นจำนวนเพียงพอสำหรับชำระคืนเงินกู้
3. ธนาคารพาณิชย์สามารถสร้างเงินในรูปเงินฝากขึ้นได้
4. ธนาคารพาณิชย์มีลักษณะเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ที่มีเงินเหลือใช้ชั่วคราวกับผู้ที่ต้องการกู้เงินสำหรับระยะเวลาสั้น กล่าวคือ คนที่มีเงินเหลือใช้ชั่วคราวก็เอาเงินนั้นมาฝากเพื่อเรียกไว้ที่ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารพาณิชย์มิได้เก็บเงินไว้เฉย ๆ แต่จะนำเงินที่รับฝากออกให้คนที่ต้องการกู้ในระยะสั้นไปอีกทีหนึ่ง ธนาคารจึงเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ที่มีเงินเหลือใช้ชั่วคราวกับผู้ต้องการกู้เงิน

ประเภทของธนาคารพาณิชย์

1. ธนาคารพาณิชย์แบบอิสระหรือเดี่ยว (Independent of Unit Banking System) จะมีแหล่งดำเนินงานแห่งเดียวโดยอิสระและไม่เกี่ยวกับธนาคารอื่น ในแง่ของเจ้าของและผู้ควบคุม ธนาคารนี้เกิดความจำเป็นทางอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ที่เจริญรุ่งเรืองในท้องถิ่นหนึ่ง ๆ ที่มีการขยายตัวมากขึ้นจึงต้องมีสถาบันการเงินให้บริการธนาคารประเภทนี้ผู้ถือหุ้นกรรมการและพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนในท้องถิ่น ที่มีการตั้งธนาคารประเภทนี้และประชาชนในท้องถิ่นนั้นก็เป็นผู้ฝากเงินธนาคาร ธนาคารประเภทนี้จะมีมากน้อยขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของท้องถิ่นนั้น ธนาคารแบบนี้มีข้อดีและข้อเสียคือ

- ข้อดี**
1. ทำให้เจ้าของมีความสนใจในความก้าวหน้า และเห็นใจลูกค้าในท้องถิ่นเดียวกัน
 2. ทำให้เกิดการรักษามลประโยชน์ของธนาคาร
 3. เงินทุนและเงินปันผลจะใช้ในการทำประโยชน์ในท้องถิ่นตนได้
 4. การผูกขาดทางการเงินโดยนายทุน ทำได้ยาก

- ข้อเสีย**
1. ขาดความรอบคอบในการให้เครดิต
 2. ถ้าสภาวะทางเศรษฐกิจเสื่อมโทรม จะทำให้กระทบถึงฐานะของธนาคาร
 3. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานค่อนข้างสูง
 4. การให้บริการแก่ลูกค้าไม่กว้างขวาง
 5. เงินทุนจำกัดและมีจำนวนน้อย

2. ธนาคารพาณิชย์แบบมีสาขา (Branch Banking System)

เป็นระบบที่ธนาคารหนึ่งจะมีสำนักงานสาขาเปิดดำเนินงานในท้องถิ่นทั่วไปในเมืองเดียวกับสำนักงานใหญ่ หรือกระจายทั่วประเทศ (ไทยนำระบบนี้จากอังกฤษมาใช้) แบ่งเป็น

ก. การธนาคารแบบมีหลายธนาคารอยู่ในความควบคุมของเอกชน

ข. การธนาคารแบบมีหลายธนาคารอยู่ในความควบคุมของบริษัท

- ข้อดี**
1. มีเงินทุนไว้ใช้มากมายและสามารถโยกย้ายทุนจากท้องถิ่นที่มีเงินทุนเหลือไปยังท้องถิ่นที่มีเงินทุนขาดได้
 2. เป็นเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับลูกค้า
 3. โอนเงินง่าย ประหยัด และรวดเร็ว
 4. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
 5. การเปลี่ยนแปลงสภาวะเศรษฐกิจของท้องถิ่นไม่กระทบการดำเนินงานสาขามากนัก
 6. สำรองเงินตราอาจน้อยกว่าธนาคารอิสระและสำรองนี้จะเก็บไว้ในสำนักงานใหญ่เมื่อสาขาขาดสำรองก็จะกู้ยืมได้
 7. เป็นที่ฝึกหัดงานของพนักงานได้ดี
 8. ชุมชนเล็ก ๆ ก็ได้รับความสะดวก

- ข้อเสีย
1. สาขาไม่สนใจความต้องการของท้องถิ่น ความเจริญเติบโต จึงเจริญน้อย
 2. การปฏิบัติงานทำตามระเบียบล่าช้า
 3. ผู้จัดการสาขาไม่คุ้นเคยกับคนในท้องถิ่น
 4. อาจเกิดภาวะผูกขาด

สำหรับธนาคารพาณิชย์ของประเทศไทยมีลักษณะเป็นระบบธนาคารสาขาซึ่ง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. สาขาที่มีลักษณะเป็นตัวแทน (Agency Branches) ซึ่งสำนักงานใหญ่ ไม่ได้เป็นเจ้าของแต่ให้ผู้อื่นร่วมลงทุนเป็นผู้จัดการบริหารธนาคารนั้น โดยทางสำนักงานใหญ่ส่งเจ้าหน้าที่ไปร่วมดำเนินงานด้วยแต่ใช้ชื่อของสำนักงานใหญ่ สาขาของธนาคาร แบบนี้เป็นลักษณะของการตั้งสาขาในสมัยแรกที่ทางสำนักงานใหญ่ยังไม่พร้อมทั้งในเรื่องเงินทุนและกำลังคน จึงใช้วิธีร่วมทุนกับนักธุรกิจที่มีฐานะดีในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันการเปิดสาขาแบบนี้ ได้รับความนิยมน้อยลงไปมาก และไม่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นใหม่ด้วย

2. สาขาซึ่งสำนักงานใหญ่เป็นเจ้าของ อันเป็นลักษณะของธนาคารสาขาในปัจจุบันทางสำนักงานใหญ่จะเป็นผู้ออกทุนแต่ผู้เดียว ตลอดจนจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานเอง เมื่อปลายปี 2538 สาขาธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนในประเทศไทยมีถึง 2,971 แห่ง เป็นสาขาในเขตกรุงเทพฯ 838 แห่ง รวมสำนักงานใหญ่และสาขาธนาคารที่จดทะเบียนในต่างประเทศ 15 แห่ง สาขาในต่างจังหวัดอีก 2,133 แห่ง สาขาย่อยอีก 465 แห่ง เป็นสาขาย่อยในกรุงเทพฯ 201 แห่ง และในต่างจังหวัด 264 แห่ง ส่วนธนาคารพาณิชย์ที่จดทะเบียนต่างประเทศเป็นสาขารธรรมดาจึงไม่มีสิทธิเป็นสาขายกเว้นธนาคารที่มีสาขาก่อน พ.ร.บ. การธนาคารพาณิชย์ 2505

การแบ่งส่วนงานของธนาคารพาณิชย์

การดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์โดยทั่ว ๆ ไป แบ่งส่วนงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

1. ฝ่ายธนาคาร ทำหน้าที่รับผิดชอบในการรับฝากเงินจากลูกค้า และทำการให้กู้ยืมทั้งในและภายนอกประเทศ นอกจากนั้นจะดูแลเกี่ยวกับเงินสดสำรองที่มีอยู่ธนาคารชาติด้วย โดยระวังไม่ให้มีเงินสดสำรองน้อยกว่าอัตราที่กำหนด (ปัจจุบัน 7%) และในขณะเดียวกันก็จะไม่ให้มากเกินไปเพราะจะทำให้ขาดรายได้เนื่องจาก excess reserve นี้ไม่ได้รับดอกเบี้ยยกเว้นแต่จะได้นำไปให้ธนาคารพาณิชย์ด้วยกันยืม ซึ่งเรียกว่า Inter Bank Call Money

2. ฝ่ายกิจการสาขา ทำหน้าที่สำรวจแหล่งที่จะเปิดสาขาเพื่อจะได้รับผลตอบแทนมาก เพราะถ้าไปเปิดแล้วปรากฏว่าไม่มีลูกค้าเลย ก็จะทำให้ขาดทุนได้ นอกจากนั้นก็จะควบคุมกิจการสาขาโดยฝึกพนักงานที่จะส่งไปสาขาตลอดจนส่งเจ้าหน้าที่ออกไปดูแลด้วย

3. ฝ่ายการต่างประเทศ ทำหน้าที่บริการลูกค้าที่ติดต่อกับต่างประเทศ ทำหน้าที่เปิด L/C ให้กับลูกค้าหรือผู้ช่วยเหลือลูกค้าที่เป็นผู้นำสินค้าเข้าโดยให้กู้ยืมในรูป Trust Reciept และช่วยเหลือลูกค้าที่เป็นผู้ส่งออกโดยให้กู้ยืมในรูป Packing Credit

4. ฝ่ายธุรกิจ ทำหน้าที่เป็นแม่บ้านให้ธนาคารโดยจัดซื้อวัสดุ และงานด้านธุรการต่าง ๆ ตลอดจนกระทั้งการประชาสัมพันธ์

5. ฝ่ายบัญชี เก็บบันทึกตัวเลขเกี่ยวกับบัญชีต่าง ๆ ตลอดจนประวัติของลูกค้า ทั้งเงินฝากและเงินกู้ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงทางด้านบัญชีมากขึ้น เพื่อความรวดเร็วและถูกต้อง บางธนาคารจึงได้จัดตั้งให้มีเครื่อง Computer ขึ้น จัดทำงานประมาณ และจัดทำงานการเงินทุก 6 เดือนด้วย

6. สำนักกรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่วางแผนระยะยาวซึ่งเป็นระดับการบริหารขั้นสูงของธนาคารจัดทำกรวิจัยเพื่อพัฒนาธนาคารให้เจริญยิ่งขึ้น

7. ฝ่ายตรวจสอบ ทำการตรวจสอบภายใน ตลอดจนสาขาต่าง ๆ เพื่อให้ถูกต้องกับนโยบายของธนาคารและกั้นการทุจริต นอกจากนั้นยังตรวจสอบเพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ธนาคารพาณิชย์ด้วย เพื่อว่าเมื่อผู้ตรวจสอบธนาคารแห่งประเทศไทยมาตรวจสอบจะได้ไม่ถูกตำหนิได้

8. ฝ่ายหนี้สินและหลักทรัพย์ เพื่อควบคุมเกี่ยวกับลูกค้าที่กู้ยืมเงินจากธนาคารไป และยังคงดูแลจัดสรรเงินเพื่อลงทุนในหลักทรัพย์ต่าง ๆ ด้วย

หน้าที่สำคัญของธนาคารพาณิชย์

ตาม พ.ร.บ. 2505 ธนาคารพาณิชย์มีหน้าที่

1. การรับฝากเงิน
2. การให้กู้ยืม และลงทุน
3. การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ
4. บริการอื่น ๆ

1. เงินฝาก จัดเป็นแหล่งสำคัญที่สุดของเงินทุนของธนาคาร แบ่งออกเป็น

1.1 Current Checking Account หรือเงินฝากกระแสรายวัน บางครั้งเรียกว่าเงินฝากเผื่อเรียก หรือเงินฝากที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถาม (Demand Deposit) เป็นเงินที่ผู้ฝากไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ธนาคารทราบล่วงหน้าว่าจะทำการถอนเงิน เงินฝากชนิดนี้จะทำการเบิกถอนเงินได้โดยวิธีการใช้เช็ค ผู้ฝากมีสิทธิในการถอนเงินได้เป็นจำนวนไม่เกินยอดเงินที่ฝากไว้ในบัญชีนี้เท่านั้น

1.2 Saving Account หรือเงินฝากสะสมทรัพย์ ในกรณีนี้ธนาคารจะให้สมุดคู่มือฝาก (Pass Book) แก่ลูกค้า เพื่อจดบันทึกรายการฝาก ถอนและยอดคงเหลือ การฝากแบบนี้จะได้รับอัตราดอกเบี้ยโดยไม่เสียภาษีดอกเบี้ย

1.3 Time or Fixed Deposit หรือเงินฝากประจำ เป็นการฝากเงินโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน และผู้ฝากจะได้รับดอกเบี้ย การฝากประเภทนี้ต้องฝากอย่างน้อย 3-6 เดือน จึงจะได้ดอกเบี้ย ระยะยาวคือ 1-2 ปี ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยที่สูง แต่ต้องเสียภาษีดอกเบี้ย 15% ของดอกเบี้ยที่ลูกค้าได้รับจากธนาคาร

1.4 เงินฝากสินทรัพย์สแต เป็นเงินฝากประจำประเภทหนึ่ง แต่จำนวนเงินที่จะนำมาฝากแต่ละครั้งเป็นจำนวนน้อย มีระยะเวลาคงที่ เช่น ฝากเดือนละ 200 บาท เป็นเวลา 10 ปี เมื่อครบ 10 ปี ก็จะได้เงินจำนวนหนึ่งพร้อมดอกเบี้ย เงินฝากประเภทนี้เป็นการให้บริการลูกค้าของธนาคารอย่างหนึ่ง

2. การให้กู้ยืมและการลงทุน

การให้กู้ของธนาคารหรือ Bank Advances จัดเป็นแหล่งรายได้ส่วนใหญ่ของธนาคารแบ่งเป็น

2.1 เงินกู้แบบทั้งจำนวน (Loans) ธนาคารจะคิดอัตราดอกเบี้ยจากจำนวนเงินที่ให้ลูกค้าทั้งจำนวนและจะต้องมีการระบุระยะเวลาการชำระหนี้คืน

2.2 เงินกู้แบบใช้ตัวสัญญาใช้เงิน ในกรณีนี้ผู้ขอกู้จะต้องใช้เงินแก่ธนาคารในระยะเวลาที่กำหนดในตัวสัญญานั้น โดยธนาคารมักจะจ่ายเงินให้โดยหักดอกเบี้ยไว้เลย

2.3 เงินกู้แบบเบิกเกินบัญชี (Over Draft) ผู้ขอกู้จะต้องเปิดบัญชีกระแสรายวันกับธนาคาร โดยทำสัญญากำหนดวงเงินและระยะเวลาที่จะทำการเบิกบัญชี ในกรณีนี้ผู้ขอกู้จะจ่ายดอกเบี้ยให้กับธนาคารเฉพาะยอดส่วนที่เกินบัญชีเท่านั้น

2.4 เงินกู้แบบซื้อลดตั๋วเงิน ในกรณีนี้ลูกค้าที่ทำธุรกิจการค้าที่ได้รับตั๋วเงินไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกประเภท มาทำการขายลดให้กับธนาคารก่อนถึงระยะเวลาที่กำหนดให้ตัวเงินนั้น ในกรณีนี้ธนาคารจะคิดส่วนลดหรือคิดดอกเบี้ยหักจากเงินที่จะจ่ายให้ลูกค้าทันที

เนื่องจากการใช้เงินเพื่อการลงทุนของธนาคารต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีรายได้สูงและมีสภาพคล่องตามที่กฎหมายกำหนดดังนั้นการลงทุนของธนาคารส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในหลักทรัพย์ของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ เพราะธนาคารสามารถถือหลักทรัพย์รัฐบาลเป็นส่วนหนึ่งของทรัพย์สินได้ และยังมีความปลอดภัยมากกว่า หลักทรัพย์ชนิดอื่น

นอกจากจะลงทุนในหลักทรัพย์ของรัฐบาลแล้วธนาคารยังลงทุนในส่วนของเอกชน เช่น ลงทุนในหุ้นหรือบริษัทต่าง ๆ หรืออาจลงทุนในหลักทรัพย์ต่างประเทศ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนของธนาคารได้ในรูปของดอกเบี้ย เงินปันผล, กำไรหรือขาดทุนจากการซื้อขายหุ้นหรือหลักทรัพย์

3. การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ

3.1 ธนาคารทำการซื้อขายเงินตราต่างประเทศทั้งที่เป็นธนบัตรหรือเหรียญ โดยได้กำไรจากผลต่างจากอัตราที่กำหนด หรือขายเช็คเดินทางได้ผลตอบแทนในรูปของค่าธรรมเนียม ในการออกเช็คเดินทาง บริการการโอนเงินต่างประเทศ และการซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Exchange)

4. บริการอื่น ๆ เช่น

- ศูนย์ภัยเก็บรักษาทรัพย์สิน และเอกสารมีค่า
- คำประกันเครดิตทางการค้า

- ทรัพย์สิน
- รับติดต่อกับธนาคารต่าง ๆ ทั่วโลก
- บริการรับชำระค่าผ่อนที่ดิน อาคารหรือทรัพย์สินอื่น ๆ
- บริการรับชำระค่าโทรศัพท์ น้ำประปาและไฟฟ้า
- บริการรับชำระภาษีรถยนต์ส่วนบุคคล
- บริการห้องสมุด
- บริการวิทยากรด้านแนะแนวการศึกษาและธุรกิจต่างประเทศ
- บริการพิเศษ เป็นต้น

แหล่งเงินทุนของธนาคารพาณิชย์

1. เงินทุนของผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของ
2. เงินฝากของประชาชนและรัฐบาล (ในประเทศไทยรัฐจะฝากเงินกับธนาคารแห่งประเทศไทย หรือธนาคารพาณิชย์ที่รัฐบาลถือหุ้นใหญ่)
3. เงินกู้จากสถาบันการเงินต่าง ๆ เช่น กู้จาก
 - ธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ ในประเทศ
 - สถาบันการเงินอื่น ๆ ไม่รวมธนาคาร
 - ธนาคารแห่งประเทศไทย
 - ธนาคารอื่น ๆ ในต่างประเทศ

แหล่งการใช้เงินทุนของธนาคารพาณิชย์

1. จัดสรรเงินสดจำนวนหนึ่งฝากไว้กับธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งธนาคารแห่งประเทศไทยไม่คิดดอกเบี้ยให้ เงินสำรองตามกฎหมายปัจจุบันเท่ากับ 7% วัตถุประสงค์เดิมเพื่อไม่ให้ธนาคารพาณิชย์ปล่อยเงินลงทุนหมดเพราะเมื่อประชาชนมาถอนจะไม่มีเงินจ่าย อัตราเงินสำรองตามกฎหมาย เงินฝากประจำมักสูงกว่าเงินฝากเมื่อเรียกตามทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติเท่ากัน วัตถุประสงค์ปัจจุบันเพื่อใช้เป็นเครื่องมือนโยบายการเงินคือ

- ก. ไม่ให้เกิดเงินเฟ้อและเงินฝืด
 - ข. รักษาเสถียรภาพของเงิน
 - ค. รักษาระดับราคาสินค้าให้มีเสถียรภาพ
 - ง. ควบคุมปริมาณเงินให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบเศรษฐกิจ
2. ให้กู้ยืมในลักษณะต่าง ๆ เช่น
- ก. การให้กู้ยืมแบบเบิกเกินบัญชี (Overdraft หรือ OVD) เป็นกรณีที่ผู้ขอกู้ต้องมีเงินฝากประเภทกระแสรายวัน
 - ข. การกู้ยืมทั้งจำนวน (Loan) การคิดดอกเบี้ยติดตามระยะเวลาที่กู้ยืม
 - ค. การกู้แบบใช้ตัวสัญญาใช้เงิน ผู้ขอกู้ต้องมีการออกตัวสัญญาใช้เงินให้แก่ธนาคาร ซึ่งเป็นหลักฐานในการกู้ ซึ่งต้องจ่ายทั้งเงินต้นและดอกเบี้ยตามที่กำหนดไว้แล้ว
 - ง. การให้กู้ยืมแบบซื้อลดตั๋วเงินผู้มีเอกสารทางการเงินอยู่ในมือก็สามารถนำไปขายลดได้ซึ่งตัวนั้นยังไม่ครบกำหนดตามตัว ธนาคารก็จะจ่ายเงินให้ ซึ่งไม่น้อยกว่าในเช็ค
3. ใช้ลงทุนในหลักทรัพย์ของรัฐบาลและเอกชน หลักทรัพย์ที่ลงทุนในรูปของ
- ก. เครื่องมือลงทุน (Equity Instrument) เช่นหุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ
 - ข. เครื่องมือเครดิต (Credit Instrument) แบ่งเป็น
 - Long Term ได้แก่ พันธบัตร หุ้นกู้
 - Short Term ได้แก่ ตั๋วเงินคลัง ตราสารพาณิชย์ ตัวสัญญาใช้เงิน ตัวแลกเงิน
4. นำไปฝากกับธนาคารตัวแทนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ ถ้าแบ่งตามแหล่งที่มา แบ่งได้ดังนี้
- ก. เงินฝากที่แท้จริง (Primary Deposits) คือ เงินฝากในรูปเงินสด
 - ข. เงินฝากที่สร้างขึ้น (Created of Derivative Deposits) เป็นเงินฝากที่ธนาคารสร้างเองตราใบใดที่ธนาคารยังมีเงินสำรองส่วนเกินและมีแหล่งให้กู้ยืม

ประวัติผู้ทำภาคนิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล	นาย รณฤทธิ์ ศรีอาจ
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสิงหราชพิทยาคม กรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2529) ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (พ.ศ. 2533)
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ 5
สถานที่ทำงาน	สำนักงานงบประมาณ โทร. 2739232, 2739028 ต่อ 3347
ที่อยู่ปัจจุบันสามารถติดต่อได้	เลขที่ 20 ซอยตากสิน 42 แขวงบุดคไล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร