



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าแบบอิสระ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สำนักงานเขต
เชียงใหม่

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าแบบอิสระ เพื่อการศึกษาของ
นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
สำนักงานเขตเชียงใหม่

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

นางสาวรัฐญา แสงแก้ว

รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

1. ระดับเจ้าหน้าที่ 2. ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส
3. ผู้ช่วยผู้จัดการส่วน/สาขา

2. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

3. อายุ

1. 21- 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
3. 41 – 50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

4. ศาสนา

1. พุทธ 2. คริสต์
3. อิสลาม 4. อื่นๆโปรดระบุ.....

5. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

7. รายได้ต่อเดือน

1. 10,000 บาท - 20,000 บาท 2. 20,001 บาท – 30,000 บาท
3. 30,001 บาท – 40,000 บาท 4. 40,001 บาท – 50,000 บาท
5. 50,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจูงใจ/ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัยการจูงใจ/ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1.	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
2.	การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการทำงาน					
3.	การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนเอง					
4.	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
5.	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ					
	2. ด้านการยอมรับนับถือ					
1.	การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร					
2.	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
3.	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้เสมอ					
5.	มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน					
	3. ด้านความรับผิดชอบ					
1.	ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
2.	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน					
3.	การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ					
4.	มีโอกาสดำเนินการและรับผิดชอบอย่างเต็มที่					

ข้อที่	ปัจจัยการจูงใจ/ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	4. ด้านความก้าวหน้า					
1.	องค์กรมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
2.	ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
3.	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
4.	การกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลอย่างยุติธรรม					
	5. ด้านลักษณะของงาน					
1.	ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมน้อย ไม่เคร่งครัด					
2.	ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย					
3.	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
4.	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
	6. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า					
1.	มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ					
2.	มีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน					
3.	มีโอกาสเข้าทดสอบโครงการเรียนรู้เพื่อตนเอง					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย

ข้อที่	ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านเงินเดือน					
1.	ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
2.	การมีสิทธิการเบิกค่าใช้จ่ายและเงินสวัสดิการ					
3.	ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเงินเดือน					
	2. ความมั่นคงในงาน					
1.	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2.	ความมั่นคงของธนาคาร					
3.	ภาพลักษณ์และชื่อเสียงของธนาคาร					
	3. ด้านสภาพการทำงาน					
1.	ความเหมาะสมของจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน					
2.	ความเพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน					
3.	ขนาดของสถานที่ทำงาน					
4.	แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศของสถานที่ทำงาน					
5.	ความสะอาดของสถานที่ทำงาน					
6.	ชั่วโมงการทำงาน					
	4. ด้านตำแหน่งงาน					
1	ความภาคภูมิใจในอาชีพและสังคมยอมรับ					

ข้อที่	ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5. ด้านนโยบายองค์กร					
1.	การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร					
2.	การชี้แจงนโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง โดยใช้ระบบการสื่อสารภายในองค์กร					
3.	การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลแบบสมัยใหม่					
4.	ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
5.	ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน					
6.	การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้					
	6. ด้านคุณภาพในการปกครองบังคับบัญชา					
1.	การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน					
2.	ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน					
3.	วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
4.	การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง					
6.	การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	7. ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ของคนในองค์กร					
1.	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง					
2.	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3.	การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน					
4.	การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงข้อคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน					
5.	การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวอรัญญา แสงแก้ว

วัน เดือน ปีเกิด

11 กุมภาพันธ์ 2515

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา การเงินและการธนาคาร
มหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2536

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2537-2554 ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสันป่าอ้อย
เชียงใหม่ ตำแหน่ง สมุหบัญชี
พ.ศ.2554-ปัจจุบัน ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย สาขาหางดง
เชียงใหม่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา