

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารต่อการควมรวมกิจการธนาคารในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบความคิดเห็นของพนักงานธนาคารต่อการควมรวมกิจการในประเทศไทย ระหว่างปี 2547 การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานธนาคารต่อการควมรวมกิจการธนาคารในประเทศไทยประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยค่าเงิน และปัจจัยจิตใจ โดยปัจจัยค่าเงินประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การสอนแนะนำเทคนิค ความมีสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่และ ความมั่นคงของการทำงาน ส่วนปัจจัยจิตใจประกอบด้วย ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือ ความชอบในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และมีโอกาสก้าวหน้า วิธีการศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พนักงานธนาคารทั้งสามแห่งคือ ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารดีบีเอสไทยท努 จำกัด (มหาชน) และบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 382 คน ตามสัดส่วนของพนักงานธนาคารแต่ละธนาคารและทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี เป็นพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ อยู่สายงานสนับสนุน ตำแหน่งงานระดับต้น (ระดับทั่วไป-หัวหน้าหน่วยงานหรือกลุ่มงาน) ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี สถานภาพครอบครัว สมรส มีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าความคิดเห็นของพนักงานธนาคารต่อการควมรวมกิจการธนาคารในประเทศไทย นั้น จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวม เชื้อปานกลาง

โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ เชื้อมาก ว่าจะการมีโอกาสก้าวหน้า เช่นได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นที่พึงของตนเอง และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ได้รับมอบหมายจะมีความชัดเจนเรื่องความรับผิดชอบมากขึ้น เช่น เห็นความสำคัญของจรรยาบรรณหน้าที่ความรับผิดชอบในงานจะสอดคล้องกับนโยบายมากขึ้น จะมีการส่งเสริมการสอนแนะนำเทคนิค เช่น มีการจัดสรรงบประมาณฝึกอบรมเพียงพด จะมีการพัฒนาสภาพการทำงานทั้งในเรื่องเครื่องมือและอุปกรณ์รวมทั้งบรรยากาศโดยรวมของการทำงาน จะมีชีวิตส่วนตัวเปลี่ยนแปลงไป เช่นเรื่องของวันหยุดและวันทำงาน พนักงานจะยังมีความผูกพันกับองค์กรเดิมแต่เชื่อว่าความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับ พนักงานจะมีความสำคัญลดลงไป ในขณะเดียวกันธนาคารจะเรียกร้องจากพนักงานมากขึ้นแต่ให้ผลตอบแทนน้อยลง พนักงานจะยังคงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เช่นสามารถร่วมกันทำงานได้ภายใต้กติกาใหม่ แต่ในอนาคตเชื่อว่าความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะไม่ยั่งยืน ความชอบในงานพนักงานจะไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงเช่นท้อแท้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่การทำงานและหลีกเลี่ยงที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆในทางตรงกันข้ามยังเชื่อว่าวิธีการใหม่ๆเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำมาแก้ปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะยังคงให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นยังคงให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและคาดว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาภายหลังการควมรวมกิจการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น เชื้อปานกลาง ว่าพนักงานจะยังคงมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา แต่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทางลบเช่นจะมีการประเมินผลงานไม่เป็นธรรมและการตอบสนองต่อความคาดหวังของพนักงานได้น้อยลงส่วนเรื่องนโยบายและการบริหารนั้นเชื่อว่าแม้ผู้บริหารจะมีวิสัยทัศน์และมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมแต่ในทางพนักงานยังไม่มั่นใจว่าผู้บริหารจะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ ด้านความสัมฤทธิ์ผล เช่นการบริหารความเสี่ยงได้ดี และพนักงานมีความชำนาญงานมากขึ้นแต่ไม่เชื่อว่าจะบรรลุเป้าหมายได้ภายใต้กติกาใหม่ เชื่อว่าจะมีความก้าวหน้าในงาน เช่นจะมีการฝึกอบรม

แต่ไม่เชื่อว่าจะเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์มาพัฒนาองค์กร จะมี ความมั่นคงของการทำงาน เช่นจะได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญแต่ไม่เชื่อองค์กรใหม่จะมั่นคง ตำแหน่งหน้าที่ จะได้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ไม่เชื่อว่าเงินเดือนและสวัสดิการว่าจะดีขึ้นกว่าเดิม เช่น ไม่เชื่อว่าจะมีการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างเหมาะสม การปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายเงินทดแทนในขณะที่ยังเป็นพนักงานและเมื่อพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ความเหมาะสม เงินเดือนตามตำแหน่งงาน ความเท่าเทียมกันของรายได้เมื่อเทียบกับสถาบันการเงินอื่น เป็นต้น ด้าน การยอมรับนับถือ เช่นไม่เชื่อว่า เมื่อมีการควบรวมกิจการแล้วจะทำให้พนักงานยังคงได้รับการ ยอมรับจากผู้ร่วมงานในเรื่องตำแหน่งงานและการกิจของหน่วยงาน

The study of banks personnel's opinions towards the bank merger in Thailand, had the objective to explore the opinions of banks personnel towards the bank merger in Thailand during 2004. This study based on Herzberg's Motivation-Hygiene theory which consisted of two factors, hygiene factors and motivation factors. The hygiene factors were considered in ten views of opinion including company policy and administration, supervision-technical, interpersonal relation-superior, working condition, salary and welfare, interpersonal relation-peers, personal life, interpersonal relation-subordinate and status and job security. The motivation factors were considered in six views of opinion including achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement and possibility of growth. The data was collected by structure questionnaires. The samples were 382 bankers from three banks which were Thai Military Bank Plc., DBS Thai Danu Bank Plc. and Industrial Finance Corporation of Thailand. The data were analyzed by using descriptive statistics including frequency and mean.

The results shown that most respondents were female, age between 30 – 39 years old, from The Thai Military Bank's Supporting department, Head Office, the primary status (General officer Group manager), most of them had bachelor degrees, worked between 11-15 years ,most married and had monthly income between 10,001 – 20,000 bath.

The results of the study of bank personnel's opinion towards the bank mergers in Thailand revealed that most of the respondents believed in medium level and the detail as below;

The respondents highly believed in the possibility of growth such as possibility to promote the higher position, dependent and possibility of growth on the job duty. The responsible person will be prepare clearer than the former bank such as the ethics will be the more important and the responsibility will be matching with company policy. The supervision-technical will be provided to everybody in the new bank such as appropriate budget allocations , developing working conditions, tools and equipment supplied and atmospheres in working condition. The personal life will be changeable such as the topics of holidays and working days, the respondents still have a good relationship with the new bank but believed that relation between the executive officers and the subordinate officer will be down to negative level of relationship, meanwhile the new bank will encourage the officers to working hard but reduce salary and welfares. The interpersonal relation between peers and the respondents was good, such as everybody can work together without conflict and good corporation within the new rule of the new bank. However, in the future, believed that the relationship with peers was unsustainable. About the work itself , the respondents shown contra opinions changing such as suffer from the new responsibility and avoid to learn new methods to solve problems. Conversely, they believe that it was necessary to use new method to solve the problems. The interpersonal relation-superior, the executive officers accept relationship with subordinate officers such as expects to corporation with them after bank merger.

The respondents believed in medium level in interpersonal relation-superior and accepts for relationship with the executive officers but they have relationship in the negative way such as unfairly assessment and can not returned expectation of the subordinate officers. The company policy and administration, the subordinate officers expected that the executive officers should develop vision and strategy to lead the new bank but not confidence about the successful of the implementation.

About achievement ,the subordinate officers believed that the executive officers there were a good risk management and the subordinate officers were skillful to do them works Meanwhile they were not believe in the success within the new rules. About the advancement, the subordinate officers believed in the new bank training, but not believed that there were possibility to used creativity to developing organize. About the job security, the subordinate officers still confident about the security in the works such as they will get the important work and responsibility but they were not believed the new bank firmly institute. About the status, the subordinate officers would get appropriate work for themselves.

The respondents did not believe that the salary and welfares would be better than the previous times such as they not believed the new bank can provide appropriate providence fund, appropriate salary adjustment and compensation when they work in the bank. Meanwhile they had retirement, appropriate salary in the job position, the indifferent of salary and benefits compare with the others financial institutes. About the recognition, the respondents were not believe level such as they had not to unacceptable about status and mission from colleagues.