

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับสาขายังคงปฏิบัติงานในธนาคาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานในธนาคาร ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 25,001-30,000 บาทต่อเดือน รายได้ครอบครัว 25,001-50,000 บาทต่อเดือน และ 50,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สินในปัจจุบัน มีภาระในการอุปการะเลี้ยงดูบิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตร ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่น แต่ไม่ได้ทำให้เดือดร้อน ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ รองลงมา ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการธุรกิจ ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สนับสนุนธุรกิจ ทำงานในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการปฏิบัติการ/พัฒนาธุรกิจ ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีอายุงาน 5-10 ปีในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

1. ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร

ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.08 รองลงมา คือ ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจและปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.06 เมื่อศึกษาแรงจูงใจในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยเป็นแรงจูงใจในระดับสูง รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะงาน โดยเป็นแรงจูงใจในระดับปานกลาง และแรงจูงใจที่

ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคารในลำดับสุดท้าย คือ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร โดยเป็นแรงจูงใจในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40, 2.21, 2.02, 1.85 และ 1.57 ตามลำดับ เมื่อศึกษาแรงจูงใจในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรและโครงสร้าง เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ ความมีชื่อเสียงและความมั่นคงของธนาคาร การทำงานหนักและมีส่วนช่วยให้ธนาคาร ประสบผลสำเร็จ ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับธนาคารแห่งนี้ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63, 2.53 และ 2.45 ตามลำดับ และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดการการทำงานจากธนาคาร การแบ่งเป็นกลุ่มงานที่ชัดเจนในโครงสร้างของธนาคารทำให้สามารถประสานงานและทำงานได้ง่ายขึ้น และ ความคิดที่จะทำงานกับธนาคารไปจนเกษียณอายุงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.03, 1.95 และ 1.68 ตามลำดับ

1.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ งานที่ได้รับทำให้ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสุขกับงานในตำแหน่งของตนเอง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อและท้าทายต่อความสามารถอยู่ตลอดเวลา ปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว เป้าหมายที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของตนเอง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25, 2.03, 1.77, 1.77, 1.72 ตามลำดับ และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับต่ำ คือ ความมีอิสระกับงานที่ทำอยู่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.57

1.1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ความผูกพันกับธนาคารแห่งนี้ คิดว่าไม่มีที่ใดเหมาะสมกับตนเองเท่ากับธนาคารที่ปฏิบัติงานอยู่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25, 1.67 ตามลำดับ และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับต่ำ คือ ไม่รู้สึกอยากไปทำงานเพราะต้องการหาผลงานเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่ได้รับ ความเห็นที่ต้องการให้ธนาคารจ้างพนักงานชายแทนพนักงานในการ

ขายผลิตภัณฑ์ ไม่รู้สึกกดดันและไม่เครียดจากการได้รับเป้าหมายที่ต้องการ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.4, 1.25, 1.20 ตามลำดับ

1.1.4 ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ รักเพื่อน ๆ ร่วมงานของตนเอง บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเป็นกันเอง ทำให้อยู่กันได้อย่างสบายใจ และมีความสุข สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เมื่อรู้สึกเบื่อในการทำงานเพื่อนๆ มักจะให้กำลังใจให้สู้ต่อไปอย่าท้อถอย เพื่อนร่วมงานของพนักงานจะช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในการทำงาน และช่วยกันหาผลงานและแบ่งปันกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.70, 2.63, 2.62, 2.38, 2.35, 2.35 ตามลำดับ และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนับสนุนและรับผิดชอบช่วยเหลือการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้บังคับบัญชาของพนักงานยินดีรับฟังปัญหาและมักคอยจูงใจให้มีความกล้าใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและแบ่งเป้าหมายในการหาผลงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.27, 2.15, 2.13 ตามลำดับ

1.1.5 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ในธนาคารที่ทำงานอยู่มีความปลอดภัยในการทำงาน ธนาคารมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางจากที่พักมาถึงธนาคารไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.20, 2.07, 1.78

1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยเป็นแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.99, 2.28 ตามลำดับ เมื่อศึกษาแรงจูงใจในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ

หากได้รับเงินเดือนที่มากขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานให้กับธนาคารต่อไป ได้รับการประกันโบนัสจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานให้กับธนาคารต่อไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.65, 2.62 ตามลำดับ และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงาน การปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับจากธนาคารมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.03, 1.88, 1.80, 1.75 ตามลำดับ และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับต่ำ คือ ค่าคอมมิชชั่นที่ได้รับจากการขายผลิตภัณฑ์ของธนาคารมีความเหมาะสม เงินเดือนและตำแหน่งของพนักงานเข้าใหม่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.62, 1.57

1.2.2 ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง เรียงตามลำดับ คือ หากได้รับเงินเดือนที่มากขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานให้กับธนาคารต่อไป ได้รับการประกันโบนัสจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานให้กับธนาคารต่อไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.65, 2.62 ตามลำดับ และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงาน การปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับจากธนาคารมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.03, 1.88, 1.80, 1.75 ตามลำดับ และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับต่ำ คือ ค่าคอมมิชชั่นที่ได้รับจากการขายผลิตภัณฑ์ของธนาคารมีความเหมาะสม เงินเดือนและตำแหน่งของพนักงานเข้าใหม่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.62, 1.57

1.2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง คือ ตำแหน่งมีความสำคัญต่อธนาคารเป็นอย่างมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.42 และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิมถ้าทำได้ตามเป้าหมายที่ธนาคารกำหนด ได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ธนาคารเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.25, 2.23, 2.20

1.3 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ โอกาสการหางานทำ เป็นแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.06 เมื่อศึกษาแรงจูงใจในแต่ละประเด็นปรากฏผลดังนี้

1.3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสการหางานทำ พบว่า เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับสูง คือ ถ้าเปลี่ยนงานไปอยู่ธนาคารอื่น ๆ ก็ยังต้องหาผลงานเพื่อให้ได้เป้าหมายเหมือนเดิม ได้พยายามเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ให้กับตนเอง เพื่อการสร้างโอกาสในการหางานใหม่ ถ้าหากลาออกไปท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบันโดยยังไม่ได้หางานใหม่รองรับ ตนเองและครอบครัวจะต้องประสบภาวะลำบาก เนื่องจากไม่มีเงินเดือนมาใช้ในการดำรงชีพ เพราะท่านยังให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์เงินเดือนอยู่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.50, 2.50, 2.42 และ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับปานกลาง คือ ตัดสินใจไม่ลาออกเพราะยังหางานใหม่ไม่ได้ งานธนาคารเป็นงานเฉพาะจึงทำให้หางานประเภทอื่นได้ยากเพราะไม่มีประสบการณ์ ตนเองและเพื่อน ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันท่ามกลางภาวะความรู้สึกกดดันและความเครียดจากการได้รับเป้าหมายและการที่ต้องทำให้ถึงเป้าหมาย จึงทำให้ไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่ ตนเองและเพื่อน ๆ ช่วยเหลือกันในการหาเป้าหมายและแบ่งปันผลงานให้กัน จึงทำให้ไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่ ภาระหนี้สินที่มีอยู่กับธนาคารเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจไม่ลาออก ตัดสินใจไม่ลาออกเพราะกลัวจะหางานทำไม่ได้ หลังจากการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานของธนาคารแล้ว คิดว่างานที่ทำอยู่ยังมีความมั่นคง จึงไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่ ตัดสินใจไม่ลาออกเพราะกลัวการเริ่มต้นและต้องไปปรับตัวในที่ใหม่ ๆ หากลาออกจากงานยังคงเลือกที่จะไปทำงานในธนาคารอื่นต่อไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.28, 2.28, 2.10, 2.03, 2.03, 1.98, 1.97, 1.88, 1.85 ตามลำดับ และสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานคงปฏิบัติงานในธนาคาร ในระดับต่ำ คือ ถึงอย่างไรธนาคารก็ไม่ไล่ออก การได้รับเป้าหมายและต้องหาผลงานให้ได้ทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันผลงานเพื่อให้ทีมงานอยู่รอด จึงไม่ทำให้เบื่อและไม่เป็นสาเหตุในการพยายามหางานใหม่ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.57, 1.45 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานในธนาคาร

2.1 พนักงานชายและหญิงจะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานชายและหญิงจะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พนักงานชายและหญิงจะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พนักงานชายและหญิงจะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี และ อายุมากกว่า 35 ปี จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี และ อายุมากกว่า 35 ปี จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี และ อายุมากกว่า 35 ปี จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี และ อายุมากกว่า 35 ปี จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่เป็นโสด และ สมรส จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารแตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานที่เป็นโสด และ สมรส จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่พบความแตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่เป็นโสด และ สมรส จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พนักงานที่เป็นโสด และ สมรส จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ สูงกว่าปริญญาตรี จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ สูงกว่าปริญญาตรี จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ สูงกว่าปริญญาตรี จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ สูงกว่าปริญญาตรี จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พนักงานที่มีรายได้ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีภาระหนี้สิน และ ไม่มีภาระหนี้สิน จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานที่มีภาระหนี้สิน และ ไม่มีภาระหนี้สิน จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สิน และไม่มีภาระหนี้สิน จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณทางเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สิน และไม่มีภาระหนี้สิน จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่ไม่ต้องรับภาระใด ๆ เลย และมีภาระในการอุปการะ จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พบว่า พนักงานที่ไม่ต้องรับภาระใด ๆ เลย และมีภาระในการอุปการะ จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พบว่า พนักงานที่ไม่ต้องรับภาระใด ๆ เลย และมีภาระในการอุปการะ จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณทางเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานที่ไม่ต้องรับภาระใด ๆ เลย และมีภาระในการอุปการะ จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน

2.8 พนักงานที่มีตำแหน่งที่รับผิดชอบต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารแตกต่างกันอย่าง สำหรับด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณทางเศรษฐกิจ ไม่พบความแตกต่าง เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พนักงานที่มีตำแหน่งที่รับผิดชอบต่างกัน จะมีปัจจัย
 จูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ด้านลักษณะงาน และด้าน ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน
 ต่อธนาคาร ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พนักงานที่มีตำแหน่งที่รับผิดชอบต่างกัน จะมีปัจจัย
 จูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคาร
 ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่
 รับผิดชอบต่างกัน จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคาร
 ไม่แตกต่างกัน

2.9 พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้าน
 จิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคารไม่แตกต่างกัน
 เมื่อทดสอบปัจจัยเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมีอายุงาน 10
 ปีขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ลักษณะงาน ความรู้สึกผูกพันของ
 พนักงานต่อธนาคาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานใน
 ธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป
 จะมีปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ที่ทำให้ปฏิบัติงานใน
 ธนาคารไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และมี
 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จะมีปัจจัยจูงใจด้านโอกาสการหางานทำ ที่ทำให้ปฏิบัติงานในธนาคาร
 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับสาขายังคงปฏิบัติงานใน
 ธนาคาร” พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้าน
 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ในระดับปานกลาง แต่ปัจจัยสูงสุดที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานใน
 ธนาคาร คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้ศึกษามีข้อคิดเห็นและเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับธนาคาร

1. ธนาคารควรทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อธนาคารและตัวพนักงาน และจัดพนักงานให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับพนักงานงานมากขึ้น เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักธนาคาร รวมถึงให้พนักงานได้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต และเพื่อให้พนักงานไม่หางานใหม่ที่อื่น โดยคาดหวังว่าจะมีโอกาสในการเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น ควรหาวิธีการที่จะรักษาพนักงานกลุ่มนี้ให้ทำงานกับบริษัทต่อไป
2. หากธนาคารสนับสนุนให้พนักงานลาออกจากธนาคาร ธนาคารควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ในโครงการเกษียณอายุใหม่ โดยกำหนดอายุเข้าโครงการเกษียณให้ต่ำลงและเพิ่มค่าตอบแทนในการเข้าโครงการที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

1. หากต้องการปฏิบัติงานในธนาคารต่อไป พนักงานควรมีการพัฒนาตนเองโดยเพิ่มพูนความรู้ในด้านงานธนาคารให้ชำนาญ เพื่อเป็นการรองรับในการโยกย้ายสาขา หรือการสลับหน้าที่ภายในสาขา
2. หากต้องการลาออกในอนาคต พนักงานควรฝึกอบรมหรือหาความรู้ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อรองรับสถานการณ์เศรษฐกิจตกต่ำ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ เพื่อที่จะได้สามารถนำไปใช้ในการสมัครงานหรือธุรกิจส่วนตัวได้