หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับสาขายังคงปฏิบัติงานในธนาคาร (Motivating Factors that Keep Bank Workers Working at Branch Level)
ชื่อผู้เขียน	นางสาวพรพิมล มีฤกษ์กิจ (Miss Pornpimol Meeroekkit)
แผนกวิชา/คณะ	พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล นิราทร
ปีการศึกษา	2552

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับสาขายังคงปฏิบัติงานในธนาคาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคารและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานในธนาคาร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารระดับสาขา ภาคนครหลวง 6 จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 373 คน ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ตัวอย่างจำนวน 60 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการศึกษาในรูปของตารางประกอบคำบรรยายและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 36-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 25,001-30,000 บาทต่อเดือน รายได้ครอบครัว 25,001-50,000 บาท ส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สิน มีภาระในการอุปการะเลี้ยงดูบิดา มารดา สามีหรือภรรยา บุตร ญาติ พี่น้อง หรือบุคคลอื่น พนักงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจและปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับด้านจิตใจ คือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรและโครงสร้าง คือความมีชื่อเสียงและความมั่นคงของธนาคาร ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน การต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อธนาคาร คือความผูกพันกับธนาคาร ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือความรักใน

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานในธนาคาร คือมีความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ คือ หากเปลี่ยนงานไปอยู่ธนาคารอื่น ๆ ก็ยังต้องหาผลงานเพื่อให้ได้เป้าหมายเหมือนเดิม

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าธนาคารควรทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อธนาคารและตัวพนักงาน โดยจัดให้พนักงานได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนมากขึ้น เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักธนาคาร รวมถึงให้พนักงานได้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต

Abstract

The objectives of "Motivating Factors that Keep Bank Workers Working at Branch Level" are to study factors that motivate workers to continue working in the bank and to study the relationship between personal factors and factors that keep the workers working in the bank. The sample population consists of 373 bank workers at branch level in Metropolitan Region 6, Bangkok. The study adopts a specific sampling approach and uses questionnaire as a tool with 60 samples. Data are statistically analyzed, using percentage, mean, and standard deviation. The findings are presented in tables accompanying descriptions and analysis.

The study finds that most workers are female, 36-40 years of age, single, with a bachelor's degree education, earning a monthly income of 25,001-30,000 baht, while their household income is 25,001-50,000 baht. Most are in debt, with obligations to take care of their parents, spouses, children, relatives, siblings or any other person. The motivation level of the workers is moderate with respect to maintenance factors, psychological factors, and economically-related factors. More specifically, the psychological factor is the relationship between co-workers; organizational and structure factor is the reputation and security of the bank; work-related factor is continuous self-development; factor that reflects the worker's emotional tie with the bank is the attachment with the bank; inter-personal factor is loving care between co-workers; work-environment factor that keeps the workers working in the bank is work safety; maintenance factor is welfare and compensation; and economically-related factor is that if they move to work at another bank, they will have to perform for results all the same in order to maintain the same targets.

The study recommends that the bank should conduct an analysis of various factors beneficial to the bank and workers alike. Arrangements should be made to put the workers to jobs that better suit them so as to avoid work boredom, to enable them to make full and appropriate use of their knowledge and skills, and to encourage them to feel more attached to the bank, as well as allowing them to develop their potentials for their future advancement.