

หัวข้อ : การศึกษาผลตอบแทนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ผู้จัดทำ : นายเจนวิษณุ ปุ๊กมณี
อาจารย์ที่ปรึกษา : คร.สินธุ์ สโรบล
ปีการศึกษา : 2539

บทคัดย่อ

สาเหตุของการศึกษาผลตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่เริ่มมาจากการที่ประเทศไทยได้ดำเนินการเปิดนโยบายการเงินเสรีขึ้นในรัฐบาลชุดที่ผ่านมา ทำให้ประเทศไทยต้องอนุญาตให้ธนาคารพาณิชย์จากต่างประเทศเข้ามาทำธุรกิจวิเทศธนกิจซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปี 2540 มีผลให้ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้แก่พนักงานเพื่อที่จะรักษาส่วนแบ่งทางการตลาด โดยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานไปควบคู่กัน

การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มประชากรตัวอย่างจากพนักงานในเขตเทศบาลอำเภอเมืองเชียงใหม่จำนวน 7 สาขา โดยแยกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร คือตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอิสระคือผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาใน 2 ลักษณะคือส่วนแรกเป็นการทำวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ พฤติกรรม และทัศนคติที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับโดยใช้แบบสอบถาม ในส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression)

ผลของการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ภายหลังจากการคำนวณโดยโปรแกรม SPSS FOR WINDOW แสดงให้เห็นค่อนข้างชัดเจนว่าผลตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)พอสมควร ซึ่งตัวแปรอิสระหลายตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งเอาไว้คือ เมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น การประเมินผลงานที่เป็นธรรมชาติมากขึ้น และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานด้วยกันกับผู้บริหารสาขามากขึ้นเท่าใด ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย โดยสามารถอธิบายได้จากสมการถดถอยที่ตั้งเอาไว้ได้ร้อยละ 57 และขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาเข้ามาศึกษาอีกร้อยละ 43

สรุปผลการศึกษาผลตอบแทนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ระบบการจ่ายผลตอบแทน การควบคุม
และการประเมินผลจากฝ่ายจัดการ และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในองค์กร เป็นตัวกำหนดตัว
แปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นไปตามค่าสมมติฐานไว้
กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น การประเมินผลงานที่เป็นธรรมมีมาตรฐาน
เดียวกัน และมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงานด้วยกัน กับผู้บริหารสาขาอย่างใกล้ชิดสนิท
สนมมากเท่าใด ก็จะมีบทบาทต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย