

- ชื่อวิชา : การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- ชื่อหัวเรื่อง : ทักษะคติของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อการนำเอาระบบการพิจารณาผลตอบแทนตามความสามารถ (Performance Base Pay) มาใช้แทนระบบอาวุโส (Seniority Base Pay)
- ผู้จัดทำ : นางสาว ประไพพรรณ สุขจีระเดช รหัส 90419938
- อาจารย์ที่ปรึกษาวิชา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิญญา สกุนตนาคลาก
- ปีการศึกษา : 2540

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงทักษะคติของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อการนำเอาระบบการพิจารณาผลตอบแทนตามความสามารถมาใช้แทนระบบอาวุโส อันจะเป็นแนวทางในการนำเอาแนวความคิดและผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นหากมีการนำเอาระบบการพิจารณาผลตอบแทนตามความสามารถมาใช้

การศึกษาได้เลือกศึกษาประชากรตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายชั้น (Multistage Sampling) จากสาขาต่างๆ ของธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 สาขา รวม 100 ราย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเก็บคืนมาได้ 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.0

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของธนาคารมีทั้งเพศหญิงและเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย อยู่ในช่วง 31 - 40 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพแต่งงาน ระดับชั้นในการทำงานอยู่ในระดับชั้น 5 และมีช่วงอายุการทำงานโดยเฉลี่ย 6 - 10 ปี ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อระบบการพิจารณาผลตอบแทนตามความสามารถในด้านต่างๆ ปรากฏว่าจะได้รับการยอมรับมากในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลงานมีคุณภาพและเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีความรู้ศักยภาพปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยประหยัดงบประมาณและทรัพยากร มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือด้านความวิริยะอุตสาหะ มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เสียสละเพื่อองค์กร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการต้อนรับ ให้บริการลูกค้า และมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสามารถในการให้บริการด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการศึกษาและยอมรับน้อยในด้านความสามารถพิเศษ

ด้านกีฬา มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษา ภาษา เกรดเฉลี่ยเมื่อจบการศึกษา ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการนำเอาระบบการพิจารณาผลตอบแทนตามความสามารถมาใช้ คือ ปัญหาในการพัฒนาความรู้และศักยภาพของคนแต่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ปัญหาด้านการฝึกอบรมที่มีไม่ทั่วถึง ปัญหาการสร้างผลงานส่วนบุคคลคือไม่คุ้นเคยต่อการเดินตลาดหาลูกค้า

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาคือ ระบบการพิจารณาผลตอบแทนตามความสามารถจะมีประสิทธิภาพได้ดีก็ต่อเมื่อมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการพิจารณาความคิดความชอบสร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันตั้งเป้าหมายและแก้ไขปัญหาและอุปสรรค