

กรองกาญจน์ พิชญกุล. (2546). การปฏิบัติงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการเป็น
ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ตามทัศนะของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
จันทรเกษม. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: รองศาสตราจารย์เทื่อน ทองแก้ว,
ดร. ยาวลักษณ์ ราชแพทยาคม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมาลี วิไลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทย
ธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ภายหลังการควบรวมกิจการ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วน
บุคคลของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของพนักงาน
ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประมวลข้อมูลจาก
พนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 214 คน และวิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้จำนวนร้อยละในการอธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทัศนะที่มีต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ซึ่งทัศนะที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ 3.90 รองลงมาคือ ความสามารถในการเรียนรู้งาน ปริมาณงานและคุณภาพงาน การวางแผน
และการจัดระบบงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ การควบคุมและการติดตามงาน และ
ความคิดริเริ่มตามลำดับ

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อทัศนะของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ไทยธนาคารจำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ การศึกษา ระดับชั้นของพนักงาน ระยะเวลาที่ทำงาน
รายได้ สำหรับปัจจัยที่ไม่มีผลต่อทัศนะของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ ระดับชั้น ระยะเวลาทำงาน และรายได้ของพนักงานแตก
ต่างกัน มีความคิดริเริ่มแตกต่างกัน การศึกษาและระยะเวลาทำงานของพนักงานแตกต่างกัน มี
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ปริมาณงานและคุณภาพงาน ความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน
ส่วนเพศที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

3. ปัญหาในการปฏิบัติงานตามทัศนะของพนักงานธนาคารไทยธนาคารจำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่สำคัญคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การกำหนดวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการกู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย
สถานที่จอดรถยนต์สำหรับพนักงานไม่เพียงพอ

Krongkarn Pichayakul. (2003). Employees' views on job performance after Merging of Bankthai Public Company Limited. Master Thesis, M.A. (Social Science for Development) Bangkok: Graduate School of Rajabhat Institute Chandrakasem, Advisor Committee: Assoc Professor Tuan Tongkeo, Dr.Jawalaksana Rachapaetayakom and Asst. Prof. Sumalee Vilairatana.

The three main objectives of the research are :

1. To find out the employees' views on job performance after merging of Bankthai Public Company Limited who worked at the headquarters.
2. To compare the employees' views on job performances according to personal factors of employees.
3. To indicate their views on job problems and provide some suggestions for better performance of Bankthai Public Company Limited.

A set of questionnaire was employed to collect the data from 214 employees. Percentage was used to describe the general characteristics of the sample and mean, t-test, F-test were used to analyse data between different variables and the job performance.

The result of the finding are as follow:

1. It was found that the employees' views on job performance was high ($\bar{X} = 3.84$). The employees' views on job components were all high. Especially, the responsibility which received the high mean result ($x=3.90$) followed by ability to learn work, quality and quantity of work, planning and organization, solution and decision making, work control and followed-up and initiative.

The impact factors for the employees' views on job performance of Bankthai Public Company Limited are age, education, position level, working years and income. On the contrary, gender is found to have no significant impact on their job performance.

2. The differing personal factors of employees are differences at .05 significant. For the differing age, position levels, working periods and incomes, there are differences in initiative. The differing education, working period, there are difference in solution and decision making, quality and quantity of work. For the differing genders are no difference in employees' views on job performance.

3. The problems of the job performance are coordinated between the department, the job performance evaluation, the welfare about housing loan and parking place.