

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ โดยทำการศึกษาจากกลุ่ม ตัวอย่างพนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด ศรีสะเกษ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ บังเอิญ จำนวน 151 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในจังหวัดศรีสะเกษ 6-10 ปี ปฏิบัติงานหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 –14,000 บาท

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านได้แก่ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ธรรมเนียมขององค์กร ด้านความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ลักษณะงาน และทรงสนะกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานธนาคาร ควรมีการพิจารณำเสนอหน่วยงานในระดับสูงเพื่อพิจารณาเป็นประเด็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เรื่อง การเพิ่มอัตราค่าตอบแทน การปฏิบัติงานของพนักงานตามลักษณะความซับซ้อนและภาระงานของพนักงาน

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานธนาคารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพิ่มอัตราค่าจ้างของพนักงานให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน และมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในหน่วยงานทุกระดับ

The objectives of this study are 1) to examine the level of quality of working life of officers of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Srisaket province : 2) to examine factors influencing the quality of working life of officers of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Srisaket province: and 3) to obtain suggestions for improving quality of working life of officers of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Srisaket province. Accidental sampling was used to select total 151 samples of officers working at least 1 years at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Srisaket province. Statistics used in data collection include frequency, percentage, means, standard deviation, t-test and F-test.

The result showed that the majority of the samples were males aged between 31-35 years old, had been married, completed bachelor degree of education, has worked in Srisaket province for 6-10 years, has been working in a position of business development officer, with a salary between 10,000 –14,000 Baht per month.

Considering their working quality of life in overall, it was found at moderate level. When considering by each aspect, their quality of life in every aspect was at moderate level which include working condition, suitable payment, work promotion, capacity building, organizational constitution, justice of superior, the balance of working life and other aspects of life, and interrelationship with other organizations.

Factors related to working quality of life of officers of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Srisaket province are sex, age, work experience, position, salary, type of work, and opinion toward colleagues.

Recommendations

1) In administrative system development, it should be proposed to the high rank administrator of the Bank to consider the policy recommendation issue on raising of payment according to the the workload and its complication.

2) In personnel development, the Bank's officers should be promoted to attend the training to enhance their implementation skill in responsive to their need. An increase of manpower is necessary to support the current mission of the Bank. Besides, the Bank should arrange supportive activities that create good atmosphere and good relationship among officers at all levels.