

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นายนิวัติ ยศวงศ์ศรีศรี

ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเมือง)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ประชิด ณ บางช้าง

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ เกียวกิ่งแก้ว

กรรมการ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้าน
องค์การและการจัดการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทยในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 140 คน จากจำนวน
พนักงานทั้งหมด 215 คน คิดเป็นร้อยละ 65.11 และได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 138 คน คิดเป็น
ร้อยละ 64.18 ของพนักงานกสิกรไทยในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ รวมไปถึงการ
เข้าไปสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัยเพื่อที่จะทราบถึงปัญหาในเชิงลึก โดยเครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ตัวชี้วัดของ Walton และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science)

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มี 6 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.45) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.44) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 เท่ากัน) การมีส่วนร่วมในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยด้านองค์การและการจัดการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Independent Study Title Quality of Working Life of the Kasikornbank Personnel in Mueang Chiang Mai District, Chiang Mai Province

Author Mr.Nivut Yoswongrastsamee

Degree Master of Arts (Political Economy)

Independent Study Advisory Committee

Assoc. Prof. Prachid Na Bangchang Chairperson

Assoc. Prof. Somsak Kaewkingkeo Member

Assoc. Prof. Seksin Srivattananukulkit Member

ABSTRACT

The objectives of the independent study entitled "Quality of Working Life of the Kasikornbank Personnel in Mueang Chiang Mai District, Chiang Mai Province" are as follows:

1. to study the quality of working life of the Kasikornbanks' personnel in **Mueang Chiang Mai District, Chiang Mai Province, and**
2. to study the relationship between the personal and organizational factors, and the quality of working life of the Kasikornbank personnel.

The central hypothesis of this study is that both the personal and organizational factors influence the quality of working life of the Kasikornbank personnel.

Data collection was done through structured questionnaire. One hundred and forty people (65.11%) of total bank's employees were given questionnaire sets and one hundred and thirty eight of them (64.18%) responded. In addition, the researcher has visited those branch offices of Kasikornbank to observe the actual working atmosphere. Walton's plural of quality of working life were used in this study. The data were processed and analyzed by SPSS (Statistical Package for Social Science) Program.

The results of the study show that the quality of working life of the Kasikornbank personnel in **Mueang Chaing Mai District, Chiang Mai Province** chiefly is at moderate level (average 3.39). However, six indicators of the working life quality level are found to be very strong. The highest point average (3.48), which is the highest level is on “the opportunity for knowledge and ability development.” The rest are “working relationship” (3.45), “pace of life” (3.44), “sufficient and fair compensation”, “progress and security in the job and responsibility” (3.42) and “social participation” (3.41).

Hypothesis testing confirms that only organizational factors have strong relationship with quality of working life while the personal factors do not show any significant relationship with the quality of working life of Kasikornbank employees.