

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน

นางสาวมัลลิกา เมฆรา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.ปรีชา เจริญ
รศ. ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา
อาจารย์ ไพรัช ตระการศิรินนท์

ประธานกรรมการ
กรรมการ
กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จำนวน 140 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 215 คน คิดเป็นร้อยละ 65.11 และได้รับการตอบกลับมาทั้งสิ้น 138 คน คิดเป็นร้อยละ 64.18 ของพนักงานกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 รวมไปถึงการเข้าไปสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัยเพื่อที่

จะทราบถึงปัญหาในเชิงลึก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดของ Walton และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package For Social Science)

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 6 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้าน โอกาสการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.45) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.44) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 เท่ากัน) การมีส่วนร่วมในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยด้านองค์การและการจัดการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Independent Study Title	Quality of Working Life of the Thai Farmers Banks' Personnel in Zone 21, Chiang Mai Province	
Author	Miss Mallika Mekara	
M.P.A.		
Examining Committee	Lect.Dr. Preecha Jengjalern	Chairman
	Assoc.Prof. Siripong Ladavalya Na Ayuthaya	Member
	Lect. Pairat Trakamsirinont	Member

Abstract

The objectives of the independent study entitled "Quality of Working Life of the Thai Farmers Banks' Personnel in Zone 21, Chiang Mai Province" are as follows, :

1. to study the quality of working life of the Thai Farmers Banks' personnel in Zone 21 of Chiang Mai Province, and
2. to study the relationship between the personal and organizational factors, and the quality of working life of the Thai Farmers Banks' personnel.

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

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

The results of the study shows that the quality of working life of the Thai Farmers Banks personnel in zone 21, Chiang Mai province, chiefly, are at moderate level (average 3.39). However, six indicators of the working life quality level were found to be very strong. The highest point average (3.48), which is the highest level was on “the opportunity for knowledge and ability development,” The rest were “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 life of TFB employees.