

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Organizational Climate Affecting the Quality of Work Life of Employees
at Government Housing Bank in the Northeastern Region

นางสาวฐิติพร อนันตศิลป์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2.) เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4.) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5.) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane ได้ทั้งสิ้น 188 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา อธิบายข้อมูลความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความแตกต่างค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานะโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานอาวุโส (เกรด 6-8) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี อัตราเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรมากที่สุด การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับ

การศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors of employees at Government Housing Bank in the northeastern region, 2) to examine the organizational climate of employees at Government Housing Bank in the northeastern region , 3) to investigate the quality of working life of employees at Government Housing Bank in the northeastern region, 4) to compare the quality of working life among employees at Government Housing Bank in the northeastern region categorized by personal factors, and 5) to study the organizational climate affecting working life of employees at Government Housing Bank in the northeastern region. The population in this research were 188 employees which the sample size was calculated according to Taro Yamane formula. The research tool used in the study was questionnaire. The statistics in this study were descriptive statistics which was used to describe frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics such as t-test and One-Way ANOVA were applied to analyze group differences. Scheffe's post hoc test and Multiple Regression Analysis were also adopted to analyze when the differences were found.

From the study, it was found that the majority of the respondents were unmarried women, age between 31- 40 who graduated bachelor's degree and work as senior staff (grade 6-8), work period between 6-10 years with average income range between 15,000-25,000 baht. An analysis of

the level perception toward the organizational climate among employees at Government Housing Bank in the northeastern region found that the overall organizational climate was in favorable level which the most rated score was being united in the organization. An analysis of the level perception toward working life of employees at Government Housing Bank in the northeastern region showed that the overall of working life was favorable by giving the highest score on the willingness to work for the organization. The results of the hypothesis indicated that educational level showed no difference in the opinion levels of working life whereas the result taken from gender, age, status, job position, work period, income showed in the opposite side with a significant statistical difference at 0.05. For the study of organizational climate affecting working life of employees at Government Housing Bank in the northeastern region, it was found that there were 5 aspects taken from the study including risk, warmth, support, performance standards, and the unity of the organization with a significant statistical difference at 0.05.

Keywords: organizational climate, quality of work life, Government Housing Bank in the Northeastern region

บทนำ

ในทุกยุคทุกสมัย การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงแต่แค่ในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

ปัจจุบัน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ทั้งหมด 33 สาขา ใน 20 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ เลย สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ (รายงานประจำปี ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563) ซึ่งดำเนินธุรกิจภายใต้พันธกิจ ทำให้คนไทยมีบ้าน จากผลประกอบการโดยรวมในปี 2563 ธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การในการปล่อยสินเชื่อบ้าน (รายงานการพัฒนาคูณธรรมยั่งยืนธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2563) แต่ในขณะเดียวกันพนักงานต้องประสบปัญหาในเรื่องความขัดแย้งที่มาจากกรณีค่านิยม ทักษะคติที่แตกต่างกันในองค์การไม่มากนักน้อย พนักงานรู้สึกกดดันจากการทำงานที่ต้องผ่านการประเมินผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและเลื่อนขั้น นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความเสี่ยง เพราะในการปฏิบัติงานนั้น พนักงานต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างขององค์การ กฏระเบียบ ข้อบังคับ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา จากงานวิจัยด้านบรรยากาศขององค์การ(ฉวีวรรณ เขียมพญา,2559) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การด้วย เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศขององค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม การสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. บรรยากาศขององค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

บรรยากาศองค์การ ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัลและการลงโทษ 4) ความเสี่ยง 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ความขัดแย้ง 9) การเป็นหนึ่งเดียวขององค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน 4) การเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 5) ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ 6) การบริหารจัดการองค์การด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์การ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน
7. อัตราเงินเดือน

บรรยากาศองค์การ

1. โครงสร้างองค์การ
2. ความรับผิดชอบ
3. การให้รางวัลและการลงโทษ
4. ความเสี่ยง
5. ความอบอุ่น
6. การสนับสนุน
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
8. ความขัดแย้ง
9. การเป็นหนึ่งเดียวขององค์การ

ที่มา : Litwin & Stringer, 1968

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน
4. การเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ
6. การบริหารจัดการองค์การด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์การ

ที่มา : Huse&Cumming, 1985

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 353 ราย กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Taro Yamane ได้ทั้งสิ้น 188 ราย สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงหรือการเลือกแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling) คือผู้วิจัยต้องการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 188 ชุด ให้พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลและรวบรวมจากเอกสาร บทความ หนังสือวิชาการ แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในวิจัย และร่างแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผลการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้เท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.50 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำกรวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.983 (มากกว่า 0.70) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อเป็นการอธิบายให้ทราบถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยสามารถแยกการวิเคราะห์ตามแบบสอบถามได้ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

- ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร และส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐานการ โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความแตกต่างค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Scheffé และการวิเคราะห์วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโดยส่วนใหญ่ ผู้บริโภคที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง (จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4)อายุ 31 – 40 ปี (จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0) สถานภาพโสด (จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4) ตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการ (เกรด 6-8) (จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี (จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0) และอัตราเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท (จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศขององค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโดยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.611

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.649

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยแบ่งการทดสอบออกเป็น 2 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ที่

แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง ระดับการศึกษา จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีตัวแปรต้นด้านความเสี่ยง($\beta = 0.276$) ด้านความอบอุ่น($\beta = 0.262$) ด้านการสนับสนุน($\beta = 0.194$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน($\beta = 0.176$) และด้านการเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร ($\beta = 0.100$) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ตัวแปรต้นด้านโครงสร้างองค์กร($\beta = 0.030$) ด้านความรับผิดชอบ($\beta = 0.030$) ด้านการให้รางวัล($\beta = 0.80$) และด้านการยอมรับความขัดแย้ง($\beta = 0.036$) ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปและอภิปรายผล

1.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานะโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานอาวุโส (เกรด 6-8) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี อัตราเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท

2.ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศขององค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าบรรยากาศขององค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศขององค์การด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การมากที่สุด

3.ระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การมากที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา มีระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน มีระดับการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.การศึกษาบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน

ความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นหนึ่งเดียว ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าการศึกษาวรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร อาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ด้านการให้รางวัลน้อยที่สุด ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและพิจารณาความดีความชอบให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สนับสนุนให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถได้เต็มที่ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้น ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว น้อยที่สุด ผู้บริหารควรใส่ใจและมอบหมายปริมาณงานตามความเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และสามารถบริหารเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

3. บรรยากาศขององค์กร ด้านความเสี่ยง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก มีแนวทางในการป้องกันปัญหา ป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่เสมอ จัดการอบรม เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะให้พนักงานมีความชำนาญ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ควรประเมินความรู้ความเข้าใจของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในพื้นฐานต่างๆในด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บริหาร ควรส่งเสริม บรรยากาศขององค์กร ด้านความอบอุ่น ทำกิจกรรมร่วมกันสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกถึงบรรยากาศการเป็นมิตรระหว่างกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร สรรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขต เป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

6. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างบรรยากาศขององค์กรด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ใส่ใจและให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์กร

ในทุกๆด้านเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วงศ์ธีรวิ สุวรรณิน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยชี้แนะ ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากที่สุด ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ข้าพเจ้า ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาตลอด และสุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ เพื่อน พี่ น้อง คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรตินครราชสีมา รุ่นที่22 ทุกคน และทุกท่านที่ได้ กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่คอยให้คำปรึกษา ให้ความเชื่อเหลือ และคำแนะนำ ทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2562).คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) .ค้นเมื่อ

1 กันยายน 2564,จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

กุลิศรา ภาณุไพศาล. (2557). บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ

โรงเรียนเทศบาลเมืองจันทบุรี1เทศบาลเมืองจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา.(2559).บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 .วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ฉัตรชัย ชุมวงศ์ .(2554). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจลาออก ของ

พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋-ย่าพันธุ์ แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล

ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐวิณีญ์ พิศวงษ์.(2555) . ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน .กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 .การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ ,มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนาคารอาคารสงเคราะห์.(2563) รายงานประจำปี ธนาคารอาคารสงเคราะห์.คั่นเมื่อ 1 กันยายน2564 ,จาก

<https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/>

ธนาคารอาคารสงเคราะห์.(2563).รายงานการพัฒนาความยั่งยืนธนาคารอาคารสงเคราะห์.คั่นเมื่อ

1 กันยายน2564 ,จาก <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/>

นิรัญญา แซ่ตั้ง.(2559).บรรยายกาสองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิต การทำงาน:

กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง .วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556).บรรยายกาสองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล.วิทยานิพนธ์ ,มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปนัดดา ปิ่นทัศน์. (2556) . คุณลักษณะของผู้บริหารกับบรรยายกาสองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต1 .วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

พลิชฐ์ ศรีสุจริต. (2558) .ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายกาสองค์การและประสิทธิภาพในการ ทำงาน

กรณีศึกษา สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า (กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ ป่าและพันธุ์พืช).
การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พัชชานันท์ โภชณงค์. (2562) . บรรยายกาสองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาศเขต 3 .วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภัทรวิทย์ เงินทอง .(2555) .คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยาสารทันต

สาธาณสุข 17, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 60–70.

รัตติกรณ์ จงวิศาล .(2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาวี มหารักขกะ .(2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา.สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

ศรุต กาญจนหิรัญ .(2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในประเทศไทย.งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

สายสัมพันธ์ จำปาทอง .(2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์ ศิลปะมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

อำนวยการ สะอึ้งทอง .(2556). *คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 .วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. (2016). *Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals, Osong Public Health Res Perspect (In Press).*

Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). *Organizational Theory and Management : A Macro Approach. New York : John Wiley & Sons.*

Cummings, T. G. and Worley C.G. (1997). *Organizational development and change (6th.ed.) South-Western, Ohio*

Farid, H., Izadi, Z., Ismaili, I. A., & Alipour, F. (2015). *Relationship between quality of work life and*

organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. The Social Science Journal, 52, 54-61.

Gilmer, Van H. B. (1971). *Industrial and Organization Psychology*. New York: McGrawHill.

Halpin, A. W., & Croft, D. F. (1963). *The organizational climate of schools*. In A. W. Halpin. Theory and Research in Administration, edited by A.W. Halpin, Chapter 10. NY: McMillan

Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change*. St.Paul, Minn : West.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusett: Harvard University Press.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.

Walton. R. E. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business review. 4(7): 12 – 14