

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา
The Quality of working life of Government Savings Bank employees in
Nakhon Ratchasima Province

นิรัชชา หนูจันทัก¹

Niratcha Noojuntuk

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกสำรวจจากการแจกแบบสอบถามกลุ่มพนักงานธนาคารออมสิน ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 232 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 268 คน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 266 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 315 คน จำแนกตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 157 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 232 คน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The Quality of working life of Government Savings Bank employees in Nakhon Ratchasima Province Value Recognition study was quantitative research by using questionnaires as a tool to collect data. Select a survey from the distribution of a questionnaire to the employees of the Government Savings Bank who works in Nakhon Ratchasima.

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Most of the respondents were 287 females, classified by age, found that most of the respondents were aged 20-30 years, 232 people, classified by status. It was found that most of the respondents were single, 268 people, classified by average monthly income. It was found that most of the respondents were people with average monthly income. 15,001-25,000 baht, 266 people, classified by educational level It was found that most of the respondents were 315 persons with bachelor's degree, classified by age of employment. It was found that most of the respondents had 2-5 years of employment, numbering 157 people, classified by job position. It was found that most of the respondents had 232 employees, respectively.

Data analysis of quality of life at work Quality of life at work as a whole show that in the employees of the Government Savings Bank in Nakhon Ratchasima Province, the overall quality of working life was at the highest level. When considering each aspect, it was found that The aspect with the highest average was collaboration at the highest level followed by the benefit to society at the highest level the safe working environment is at the highest level in terms of human competence development at the highest level Employee Rights at the highest level in terms of progress and job security at the highest level in terms of fair and adequate returns to the highest level and the balance between work and life in other areas at the highest level.

Keywords: The Quality of working life

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมาที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมาจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 2 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล 8 ด้านดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1975) ประกอบด้วย 8 ด้านคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา โดยเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม-ตุลาคม 2564 เป็นระยะเวลา รวม 3 เดือน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่ามันักวิชาการ ผู้รู้และ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น (Delamotte and Takezawa, 1984, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) คือ เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงาน โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กร ซึ่งอาจจะส่งผลต่อชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเอง นั้นรวมถึงการปรับปรุงการและบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาความรู้ความสามารถของตน และทักษะอื่นๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

Bluestone (1977, อ้างถึงใน เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, 2553: 8) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการ จากที่พวกเขาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัดสินใจและได้ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญๆ ให้กับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการทำให้มีความเสมอภาคกันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ทั้งนี้การเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ของตนเองมาใช้ ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น เช่น การที่พนักงานขาดงานมีปริมาณที่ลดลง คุณภาพของงานดีขึ้น เป็นต้น

Walton (1975, อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544 : 8-9) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคมซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความสามารถและได้ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคล โอกาสทางความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้รับสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา (2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารและเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา โดยจำนวนพนักงานเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรของ ดับเบิลยู.จี.คอกซ์แรน (W.G. Cochran, 1953) ที่ความเชื่อมั่น 95% ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง เพื่อให้ผลที่ได้มีความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยจะเลือกส่งแบบสอบถามให้เฉพาะพนักงานธนาคารออมสิน ที่ทำงานอยู่ในจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น และผู้วิจัยจะสำรวจโดยการส่งแบบสอบถามให้พนักงานในสาขา และขอความอนุเคราะห์ทางฝ่ายธุรการช่วยส่งแบบสอบถามไปยังสาขาอื่นๆ ทั้งหมด 35 สาขา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตซึ่งศึกษาตามทฤษฎีของ วอลตัน (Walton,1975) 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จะดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ การหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตาม เพศ ด้วยวิธีการทดสอบค่า T-test ส่วนอายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน จะวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 พบว่า ค่าความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคืออายุ 31 - 40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และอายุ 51-60 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 จำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมาคือผู้ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมาคือผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

จำแนกตามอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และผู้ที่มีอายุงาน 11-15 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างปฏิบัติการ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา สามารถแบ่งได้ 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.420 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.77$, S.D = 0.368) รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.73$, S.D = 0.430) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{x} = 4.69$, S.D = 0.364) ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{x} = 4.68$, S.D = 0.446) ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 4.62$, S.D = 0.458) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.53$, S.D = 0.587) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 4.44$, S.D = 0.721) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{x} = 4.42$, S.D = 0.679)

อภิปรายผล

ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลเปรียบเทียบระหว่างข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาและแนวคิดหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพ เป็นโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ปริญญาตรี อายุงานอยู่ที่ 2-5 ปี และมีตำแหน่งงาน เป็นระดับพนักงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันมากที่สุด รองลงมา ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการมีสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ตามลำดับ จากผลการศึกษาสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมาจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินที่แตกต่างกัน พบว่า

เพศ พนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุปบล อำพันธ์ (2552) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และมงคล ลาวรรณา (2551) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เพศ หญิงและเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับ กัลยพัชร ทรัพย์แยม (2558) ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพ ของพนักงานออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพ ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ ของพนักงานออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ของพนักงานออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงาน ของพนักงานออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน ของพนักงานออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว (2564) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ที่พบว่า ด้าน อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกัน สูงสุดคือด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ ที่แตกต่างกันนั้น ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยที่ว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นทางผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาของธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา ควรพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตของพนักงาน ในปัจจุบันนั้น เหมาะสมหรือไม่ เพราะความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยให้พนักงานเกิดความอยู่ดีกินดีมีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด องค์กรจึงต้องมีส่วนช่วยให้เกิดสมดุลยภาพแก่บุคลากร ดังต่อไปนี้ (Hennequin, 2007)

1. คุณภาพของงานองค์กร (quality of work) ต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของเขามีคุณค่า ตรงกับความสนใจและความรู้ความสามารถได้ทำงานที่มีความท้าทายมีอิสระในการตัดสินใจสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และภาระงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. แรงบันดาลใจและคุณค่า (inspiration and values) คนทำงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในชีวิตการทำงาน และมีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวม องค์กรควรสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีแรงบันดาลใจโดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ โดยผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถนำองค์กรได้อย่างเก่งกาจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่คนในองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร

3. สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ (tangible rewards) สิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน และสวัสดิการจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการแล้ว ผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน เช่น ข้าราชการที่ทุ่มเททำงานเพื่อให้เห็นความสุขและความพึงพอใจของประชาชนเป็นสิ่งตอบแทน เป็นต้น

4. การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (future growth) การที่บุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้ั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ควรให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำและที่สำคัญควรสร้างเส้นทางอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ (enabling environment) องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน โดยองค์กรต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ต้องทันสมัย ใช้การได้และไม่ชำรุด

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยในครั้งนี้ ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นหลักเท่านั้น ดังนั้นงานวิจัยนี้ควรได้รับการพัฒนาและคิดต่อยอดเพื่อทดสอบต่อไปอีก เนื่องจากอาจมีปัจจัยอื่นในด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างนี้ เช่น แรงจูงใจ หรือ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้ มุ่งศึกษากับกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 385 คน เท่านั้น สำหรับในการวิจัยในครั้งต่อไปหรือสำหรับผู้สนใจ สามารถ ทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเทียบเคียง และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา เทียนแก้ว. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดจันทบุรี, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. การโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเนชั่น, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาบริหารธุรกิจ
- ปิยาภรณ์ พรหมทัต. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย. บทความวิจัยวารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, จังหวัดอุดรธานี: วิทยาลัยสันตพล.
- ไพฑูณ วัฒนราษฎร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2" การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- สุทินี เตชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- วารุณี แคปสุงเนิน. (2554). "คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วัชรพงษ์ อนันต์วรปัญญา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
- อริยา การดี (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการ ศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อุมารินทร์ เอื้อนกุล. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี ปัญหา พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Fukami, Lynthia V. and Larson. (1984). "Commitment to Company and Union, Journal of Applied Psychology.
- Gilmer, Von Haller B. and others. (1973) "Industrial Psychology. New York McGraw Hill Book Co. Ltd.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle (1977) "Improving Life at Work Behavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica California: Goodyear Publishing
- Herzberg, Frederic and Others (1960) The Motivation To Work": John Wiley and Sons, Inc
- Mathieu, John E. and James L. Farr. (1991). Furter Evidence for the Discriminant Validity of measure of Organizational Commitment and job Satisfaction, Journal Of applied Psychology