

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10

Quality of working life of employees, employees, Government Savings Bank Region 10

นายทิวากร ทองดี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 และเพื่อเป็นการเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 10 ประชากรในการศึกษาวิจัยคือ พนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน มีพนักงาน และลูกจ้างทั้งสิ้น 961 คน ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการศึกษาวิจัยทั้งสิ้น 160 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-Test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่าพนักงาน ลูกจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีสถานะภาพ สมรส จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 65.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 โดยรวมพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6.ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

This research study has The objective is to study the quality of working life quality of employees of the Government Savings Bank Region 10 and to propose guidelines for promotion and development. The quality of life in the work of employees to be better. It is also useful to increase the efficiency of the employees of the Government Savings Bank Region 10. The population in the research study was employees, employees of the Government Savings Bank, with a total of 961 employees and employees. The researcher used the target sample in the study of 160 people. The statistics used were as follows: Frequency, percentage, mean, standard deviation and F-Test to analyze differences in quality of work life of employees.

The results of the overall study found that employees and employees had a level of quality of life at work. high level The results of general data analysis of the respondents found that most of the employees, employees of the Government Savings Bank Region 10 were female, 93 people, representing 58.1%, aged 31-40 years, 91 people, representing 56.9%, were married, 106 people thought. is 66.3% with bachelor's degree, number 105, representing 65.6%, having a period of work from 1 year to 5 years, 55 people, equivalent to 34.4%, with an average monthly income of 15,001 - 30,000 baht, 74 people accounted for 46.3%, including employees, employees of the Government Savings Bank Region 10 with different personal factors Quality of working life in all 8 areas: 1. Fair and adequate compensation 2. Characteristic and safe environment 3. Opportunities to develop knowledge and abilities of individuals 4. Stability and progress in the work 5. Social integration or collaboration 6. Constitution in the organization or democracy in the organization 7. The balance between work and personal life 8. In terms of job characteristics that are beneficial to society, it was found that there were no differences. statistically significant at the .05 level

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพการณ์ปัจจุบัน การแข่งขันในธุรกิจธนาคารมีความรุนแรง มากขึ้น องค์กรต้องเพิ่มขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้นำในแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกัน และรักษาและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในการบริการอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้ง 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การบริหาร (Management) นั่นเอง ซึ่งปัจจัยด้านคน (Man) หรือทรัพยากรมนุษย์นั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็ว่าได้ เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินธุรกิจหรือกิจการและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างสูงสุดนั่นเองทุกองค์กรควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคนถ้าพวกเขาได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างพอเพียง จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาเกิดการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ในแง่ของระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 มีพนักงาน และลูกจ้าง ทั้งสิ้น 961 คน โดยแบ่งเป็น พนักงาน 706 คน ลูกจ้าง 255 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิต ในการทำงาน 8 ด้าน

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค10
2. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ลูกจ้าง ให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค10 หรือใน ส่วน ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ

แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ซึ่งได้ศึกษาประเด็นต่างๆ ที่จะนำเสนอ ดังนี้ เป็นการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีของ Richard E. Walton ชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนอง ความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน

1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)หรือ "รายได้และประโยชน์ตอบแทน" หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับ

มาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of human capacities)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือ "โอกาสพัฒนาศักยภาพ" หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration)

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)

ด้านธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Organizational pride)

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Related ness Growth Theory)

ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Related ness Growth Theory) Alderfer ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow คือ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) ความ

ต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G)

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดธนาคารออมสินภาค 10 จำนวนทั้งสิ้น 64 สาขา รวม 961 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาอิสระคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาโดยได้เสนอกรอบการวิเคราะห์ลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ประการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดที่สามารถชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่ว ๆ ไป ที่มีลักษณะเป็นเรื่องพื้นฐานขององค์กร และการบริหารองค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้วัดในเชิงปริมาณได้ง่าย โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variavle) ประกอบด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างธนาคารออมสิน ภาค 10 ประกอบด้วยคำถามจำนวน 32 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสถิติเบื้องต้นในการอภิปรายผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 กรณีศึกษา : พนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ซึ่งในบทนี้จะเป็นการเสนอผลการศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ประชากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ พนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานใน ธนาคารออมสิน ภาค 10 ปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 64 สาขา รวม 961 คน ในการศึกษาได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 160 ชุด โดยผู้ทำการศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน ซึ่งเป็นพนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานในธนาคารออมสิน ภาค 10

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10

จากตารางที่ 4.1.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าในภาพรวม คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรก ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.447 รองลงมา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 4.412 รองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.377 รองลงมา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.375 รองลงมา ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.361 รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.331 รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.244

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4.1.16 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตาม อายุ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.1.17 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.1.18 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.1.19 สรุปว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะที่สำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การทดสอบความแตกต่างของการทดสอบค่า F-Test ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน F-Test (one-way ANOVA) ซึ่งผลการศึกษานำเสนอเป็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผลการศึกษาในภาพรวม พบว่าพนักงาน ลูกจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คิดเป็นร้อยละ 65.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ในส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้.

1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและ ด้านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ตามลำดับ

2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแจกอุปกรณ์ป้องกันการติด เชื้อ COVID-19 มีความเพียงพอ เหมาะสมรองลงมาคือด้านเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานเพียงพอในการปฏิบัติงานและมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการป้องกันการแพร่ระบาด COVID-19 และ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามลำดับ

3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ รองลงมาคือ ด้านงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร ในองค์กรได้ตลอดเวลาและ ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานตามลำดับ

4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานรองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการ พัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่พอใจตามลำดับ

5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กรรองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในส่วนงานอยู่เสมอมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ ได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีตามลำดับ

6.ธรรมเนียมในองค์กรหรือประเพณีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านการพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำความผิดในงาน จะดำเนินการด้วยความ

เป็นธรรม และยุติธรรม และ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรมตามลำดับ

7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ประกอบอาชีพนี้รองลงมาคือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติรองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น นำความรู้จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้และ มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กรตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล 4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6.ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 ในส่วนของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านต้องหารายได้พิเศษอื่น ๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแจกอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ COVID-19 มีความเพียงพอเหมาะสม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบคลุมของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ประกอบอาชีพนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมภาพรวมอยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

โดยเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยที่สำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการวิจัยข้อมูลที่ได้ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านนี้ให้อยู่ในระดับสูงมากได้ ดังนี้.

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรมีการพัฒนาเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ เว้นแต่ความอาวุโสและความชำนาญงานที่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรมีการปรับเกณฑ์ให้เหมาะสมและชัดเจนตรงกับเนื้อหา นอกจากนั้นผู้บริหารควรพิจารณาความก้าวหน้า ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีการปรับเกณฑ์โครงสร้างการทำงาน สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน ไม่เพียงแค่นี้

ประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อองค์กรเองด้วย ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาค 10
- 2.ควรศึกษาโดยใช้กลุ่มข้อมูลจากพนักงาน ลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ภาคอื่นๆ เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ

ติน ปรัชญพฤทธ์. (2533). สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร.

กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทวีศักดิ์ อุดมะมุณี. (2546). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลป่าตึงเบซาร์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเร

ตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์(การศึกษาต่อเนื่อง).มหาวิทยาลัยรามคำแหง [Online].Available.URL:

<http://server2.tiac.or.th/thesis>