

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ  
สหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร**  
**Quality of work life of bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives  
employees, Sakon Nakhon provincial office**

นิษฐา อ่อนปัสสา<sup>1</sup> จุฑาทิพย์ เดชยางกูร<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน ใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.977 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงสถิติพรรณนา ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (2) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (3) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ (5) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (2) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และ (3) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิตตามลำดับ

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

เป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากของพนักงาน ทุกคนต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทน สวัสดิการต้องอยู่ในมาตรฐานเดียวกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ การพิจารณาปรับเงินเดือนต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน และเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to study the factors affecting the quality of working life, and to compare personal factors with the level of working life of the bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives employees, Sakon Nakhon Provincial office. By a sample of 196 people Use an online questionnaire as a tool to collect information. The confidence value by Cronbrach's Alpha Coefficient method was 0.977. Data were analyzed by descriptive statistics. To describe the characteristics of various variables including frequency, percentage, mean and standard deviation. And analyzed by inferential statistics, t-test and One-Way ANOVA.

The study found that the sample group had opinions on the quality of working life of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives employees, Sakon Nakhon Provincial Office Overall, it is at the highest level. When considering each aspect, it was found that the sample group had the highest level of opinions on the quality of working life in 5 aspects: (1) social integration or collaboration, (2) job characteristics, location Based on the law or judicial process, (3) the nature of the work that is beneficial to society, (4) the security and job advancement, and (5) the opportunity to develop the ability of the employees, respectively. And are at a high level in 3 areas: (1) a safe working environment and health promotion, (2) reasonable and fair compensation, and (3) balance between work and life, respectively.

Comparison of opinion levels on quality of working life of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives employees, Sakon Nakhon Provincial Office found that the personal factors of sex and the highest level of education The quality of working life was not significantly different at the 0.05 level. In terms of personal factors of age marital status, job title, income and length of service Different people have different quality of work life at the level of statistical significance at the 0.05 level. The quality of working life in terms of adequate and fair compensation is an extremely important factor for employees. Everyone needs compensation

that is sufficient to live in the current economic climate. Compensation and benefits must be of the same standard compared to other government agencies. Consideration of salary adjustments must be appropriate for each person's knowledge and abilities. And is fair in accordance with the prescribed rules.

**Keywords :** quality of work life

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital disruption) ที่กระทบธุรกิจและหลาย ๆ หน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสังคมรับรู้มานานพอสมควรและมีผลกระทบ ขยายวงกว้างไปเรื่อย ๆ จนทำให้บางอุตสาหกรรมต้องออกมาเรียกร้องให้มีมาตรการหรือแผนคุ้มครองพนักงาน ดังเช่น พนักงานธนาคารที่มีโอกาสเสี่ยงสูงในการถูกเลิกจ้างงาน อันด้วยการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยี และธนาคารเองก็ได้เข้าสู่ระบบ Digital banking เป็นที่เรียบร้อยแล้ว (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2562) กล่าวว่า การเข้าสู่ยุคดิจิทัลของธนาคาร ทำให้เกิดการแทนที่แรงงานของมนุษย์อย่างเห็นได้ชัด ลูกค้ายสามารถทำธุรกรรมทางการเงินในทีเดียวก็ได้ เพียงแค่มีการเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ต ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพียงแค่มีอินเทอร์เน็ต ลูกค้ายก็สามารถทำ Mobile banking หรือทำธุรกรรมผ่านเครื่องอัตโนมัติ ทำให้ธนาคารสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ เช่น ลดจำนวนการจ้างพนักงาน ลดขนาดของสาขา ลดค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำธุรกรรม เป็นต้น แต่ก็สามารถรักษาอัตรากำไรได้เหมือนเดิมหรือเพิ่มมากขึ้น แต่สิ่งลดลง คือ พนักงานหลังบ้าน พนักงานหน้าเคาน์เตอร์ พนักงานประจำสาขา หรือแม้แต่พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ ก็มีแนวโน้มสูงที่จะถูกเลิกจ้าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในการจัดการพัฒนาการทำงานขององค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงวิสัยทัศน์ของธนาคารในการเป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร

### สมมติฐานของการทำวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร จำนวน 382 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2565) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 196 ราย ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (finite population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกดีต่องาน มีความมั่นคง เกิดความสุขในการทำงาน จากสภาพแวดล้อมและสำนักงานมีความเหมาะสมตลอดจน อุปกรณ์สำนักงานที่พร้อมและเอื้อต่อการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลดีกับตัวพนักงานและองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2562)

## องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตามหลักการของริชาร์ด (Walton อ้างถึงใน ทศนีย์ ชาติไทย, 2559, หน้า 17-19) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเป็นธรรมและเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สถานที่ของการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงอันตรายจนเกินไป และช่วยให้พนักงานที่ทำงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เกิดผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน งานที่พนักงานทำอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงขององค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงานเอง
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ซึ่งหมายความว่าบุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม หมายถึง ค่านิยมองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น ได้มีการปฏิบัติตนอยู่ภายใต้กฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิต ปริมาณงานจำนวนมากภายในระยะเวลาที่กำหนดเมื่อพนักงานทำไม่ทันจะเกิดความกดดันจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีกับงาน ดังนั้นควรมีการกำหนดปริมาณงานและจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานที่มากเกินไปจนไม่มีเวลาได้ออกกำลังกายและพักผ่อน หรือเวลาในการดำเนินชีวิตประจำวัน

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งในการทำงาน พนักงานจะต้องรู้สึก และเชื่อมั่นว่าองค์กรของตนที่ทำงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านดำเนินการ การบำบัดของเสีย การดูแลรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมาย และเทคนิคด้านการตลาด

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร จำนวน 382 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2565) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 196 ราย ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (finite population) ใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) จำนวน 196 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทาง ด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย

หรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 ดำรงตำแหน่งสายงานสินเชื่อ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และมีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70

#### ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (2) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (3) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ (5) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (2) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และ (3) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิตตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 เพศของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อายุของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม

หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม เมื่อจำแนกตามอายุแล้ว พนักงานอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 26 – 40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพการสมรสของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ตำแหน่งงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงานแล้ว พนักงานตำแหน่งงานสายงานบริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งงานสายงานสินเชื่อ สายงานการเงิน และสายงานธุรการ ในส่วนพนักงานตำแหน่งงานสายงานสินเชื่อ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานตำแหน่งงานสายงานการเงิน และสายงานธุรการ

สมมติฐานที่ 6 รายได้ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เมื่อจำแนกตามรายได้แล้ว พนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 ขึ้นไป ในส่วนพนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 7 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนครที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความ



มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการทำงานแล้วพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 15 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

## การอภิปรายผล

### ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (2) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (3) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ (5) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานตามลำดับ เนื่องจากธนาคารได้ให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี จึงทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในลำดับขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (social or loves of belonging needs) การได้รับการยอมรับและมีความสำคัญมากต่อมนุษย์ เช่น มิตรภาพความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความรักจากคนรัก และความรักจากครอบครัว เพื่อแสดงถึงบุคคลอื่นยอมรับในความสำคัญของตนเอง ซึ่งในองค์กรย่อมต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวของพนักงานโดย เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ มีการยกย่องชมเชย เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนทำให้พนักงานมีความพร้อมทางด้านความรู้ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อที่จะได้รับโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร

### การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสกลนคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ และระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนอายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน

คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากของพนักงาน ทุกคนต้องการคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน คำตอบแทน สวัสดิการต้องอยู่ในมาตรฐานเดียวกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ การพิจารณาปรับเงินเดือนต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน และเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ พิศโสภา ที่มาวงศ์ (2560) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จากผลงานวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1. ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมคำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากของพนักงาน เพราะทุกคนต้องการคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน คำตอบแทน สวัสดิการต้องอยู่ในมาตรฐานเดียวกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ การพิจารณาปรับเงินเดือนต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน และเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงานบางสาขามีตึกสภาพเก่า คับแคบไม่ปลอดโปร่ง แสงสว่างไม่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุง ต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน และส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพ เช่น เล่นกีฬา
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน องค์การควรเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม พัฒนาความรู้อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารในอนาคตต่อไป
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในด้านนี้ธนาคารได้ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ควรมีการสนับสนุนให้ได้รับงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานทำมากขึ้น
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้พนักงานทุกระดับมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้เห็นมุมมองที่แตกต่าง และเข้าใจปัญหาที่แท้จริงในการทำงานมากยิ่งขึ้น
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน มีกระบวนการตัดสินใจ และบทลงโทษการกระทำผิดอย่างยุติธรรม และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิต งานต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับควรมีปริมาณที่เหมาะสม เพื่อความสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานขององค์กร ให้พนักงานได้มีช่วงเวลาสำหรับพักผ่อนหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ได้ใช้สิทธิวันลาครบจำนวนตามที่องค์กรกำหนดให้ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ธนาคารต้องให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการ ให้ความเท่าเทียมกันทุกคนตามลำดับคิวก่อน-หลัง เพื่อเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก องค์กรต้องมีการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และทำเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมให้มากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปกับวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติความต้องการของพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารอื่นๆ เพื่อนำผลวิจัยมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นต่อไป

### บรรณานุกรม

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ฝ่ายส่งเสริมการพัฒนากำลังคนดิจิทัล. (2562). *วิกฤตและโอกาสของพนักงานธนาคารในยุคดิจิทัล*. ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565 จาก <https://www.depa.or.th/th/article-view/bank-employees-in-the-digital>

วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2552). *การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (enterprise risk management: ERM)*. ค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2565 จาก

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773&section=30&issues=7>

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต, 2(7), 23.

กฤษฎา เขียววัฒนสุข และวรรณวิชนี ถนอมชาติ. (2564). *อิทธิพลเชิงสาเหตุของบรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง*. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 3.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*.

กระทรวงแรงงาน. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565 จาก

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

ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*.

- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*.  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
วิทยาลัย*. สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5  
ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- เบญจมาศ อิมมาก. (2558). *คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น*.  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รณชฎดี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา  
พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน  
บริษัทเอ็นวายฟูดส์จังหวัดนครปฐม*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปัจจัยญา ปุัสัญจร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด*.  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*.  
สาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุพิทัย ศรีด้วง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์*.  
วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- อารีญา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*.  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณิชฉินชา ปิยะปัญญา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลใน  
โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- Walton, R.E. (1973). Quality of life: *What is it?* Slone Management Review 15th  
(September): 11 - 12.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork:  
Harper and Row Publication.