

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง  
ในเขตพญาไท

QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL AT STATE  
ENTERPRISE BANK IN PHAYA THAI DISTRICT

บุษกร บุญโสภาส

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าส่วนต่างๆ และ เจ้าหน้าที่ต่างๆ จำนวน 126 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ( t-test ) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One –Way ANOVA )

ผลการวิจัยพบว่า (1)พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.336

(2) พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ต่างกัน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่ไม่ต่างกัน และ (3) พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

### **Abstract**

The independent study aimed to 1) to study quality of working life of personnel at state enterprise bank in Phaya Thai district 2) to compare quality of working life of personnel at state enterprise bank in Phaya Thai district

The samples were 126 person at state enterprise bank in Phaya Thai district and worked in Academic year 2019. They status were Senior Manager , Manager , Head Leader and Authorities . The instrument was questionnaire . Statistics were frequency , percentage , average , standard deviation , where as the statistics were t-test and One-Way ANOVA.

The results showed that: (1) the overall quality of working life of personnel at state enterprise bank in Phaya Thai district was good level with the average of 4.21 and standard deviation 0.336. (2) the comparison of the overall quality of working life based on different personnel characteristics at state enterprise bank in Phaya Thai district had no significant difference and (3) the most frequent comment and suggestion quality of working life of personnel at state enterprise bank in Phaya Thai district was Adequate and Fair Compensation.

**Keywords:** Quality of Working Life

## บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถควบคุมการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะต้องคำนึงว่าพนักงานทุกคนไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร การให้พนักงานในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน การที่พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองรัก ได้รับสวัสดิการจากการทำงานที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานได้ดี ซึ่งแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาวิธีการดำเนินการร่วมกันระหว่างความต้องการขององค์กรและพนักงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ได้

ในปัจจุบันธนาคารมีอัตราการลาออกของพนักงาน 11% เพิ่มขึ้นจากช่วงปีก่อนที่มีอัตราการลาออกเพียง 3-5% ( ฝ่ายทรัพยากรบุคคลธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท, 2562 ) ซึ่งเกิดจากการแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรบุคคลระหว่างธนาคารมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะช่วงปีที่ผ่านมา ปัจจัยที่มีผลต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคาร จะสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของธนาคาร ทั้งการแข่งขันที่เกิดขึ้นจากทั้งในและต่างประเทศ ความต้องการทางด้านเทคโนโลยีและความเสี่ยง โดยปัจจุบันประเทศไทยได้การเข้าสู่เออีซีหรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่ทำให้มีขนาดตลาดพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพจึงเกิดการแข่งขันกันเกิดขึ้น ซึ่งจะอย่างไรเพื่อให้ลดความเสี่ยงที่จะยังรักษา และทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องไปในทางที่ดี และอาจเกิดปัญหาคือการหมุนเวียนของพนักงานเข้าออก จึงทำให้เกิดความเสี่ยงเรื่องข้อมูลรั่วไหล ทางองค์กรจึงต้องทราบถึงความต้องการของพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการลาออกที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิมจากเหตุผลที่กล่าวทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานและนำไปหาความต้องการร่วมระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อจัดสวัสดิการในการทำงานให้เหมาะสมต่อไป

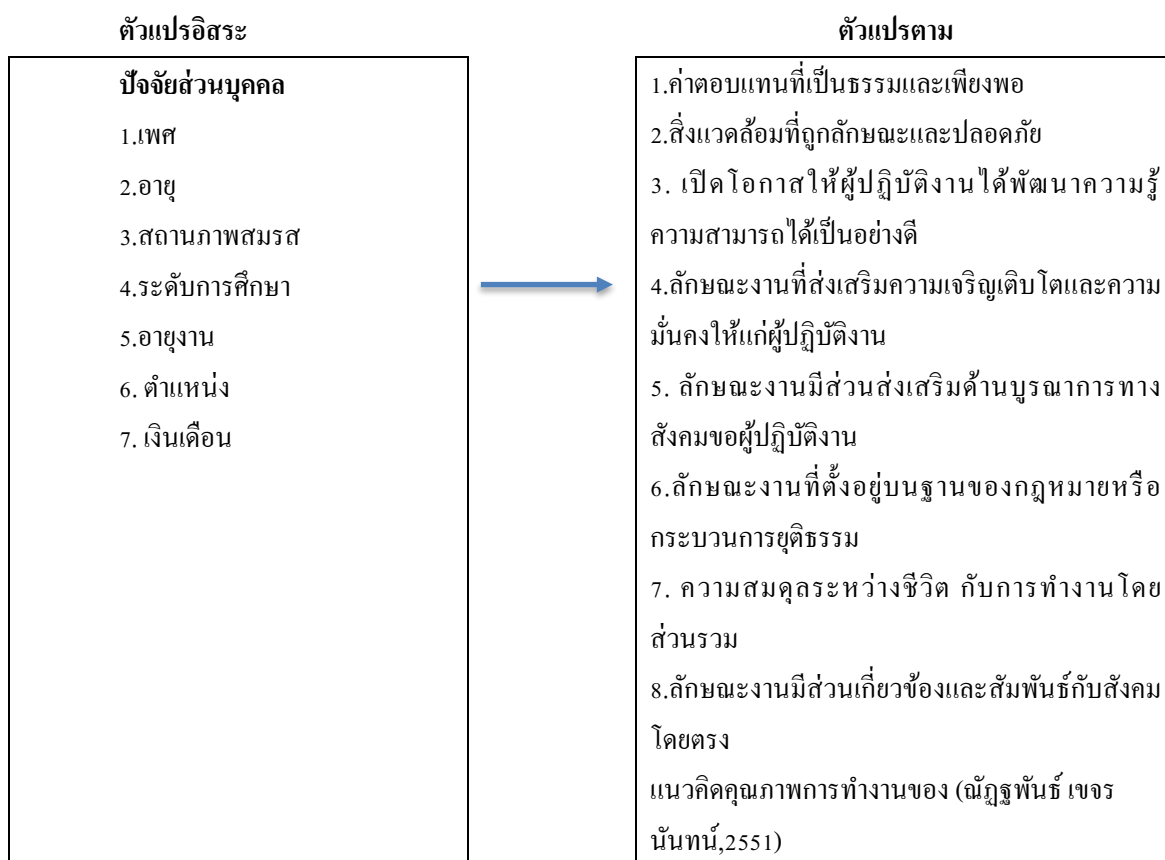
## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท

## สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท

### ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาพนักงานของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้แก้ไขปัญหาทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานและนำไปหาความต้องการร่วมระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อจัดสวัสดิการในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

### แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ( Quality of Working Life) เมื่อทุกคนมีอายุเพิ่มขึ้นจากวัยเด็กจนก้าวมาถึงวัยการทำงานเพื่อหารายได้จากการประกอบอาชีพโดยมีค่าตอบแทน เงินเดือน และค่าจ้าง จึงทำให้

สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ การใช้ความสามารถ ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่มีจึงได้สรรหาอาชีพการทำงานให้ตรงกับความต้องการของตน

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of life in workplace) (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวม อันเกิดจากการที่องค์กรสนองตอบความต้องการของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน สุขภาพและความพึงพอใจของพนักงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 ประการ คือ ประการที่ 1 คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ประการที่ 2 คือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ประการที่ 3 คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ประการที่ 4 คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ประการที่ 5 คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ประการที่ 6 คือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ประการที่ 7 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม และประการที่ 8 คือ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

Walton (1973 : 12-16 , อ้างใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550: 9-12) วอลตัน ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทุกคนมีความต้องการทางด้านค่าตอบแทนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีในการใช้ชีวิตซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานและมีการเปรียบเทียบระหว่างลักษณะงานเดียวกันกับบุคคลอื่น ว่าได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมหรือไม่

2.สภาพการทำงานที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) ในองค์กรต้องมีความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่เสี่ยงกับเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงานและไม่ส่งผลอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานและมีการส่งเสริมทางด้านสุขภาพมีการเน้นถึงความสำคัญทางด้านสุขภาพและร่างกาย

3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) การที่องค์กรมีการจัดเพิ่มการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ให้พนักงานได้พัฒนาตัวเองมากขึ้นเป็นการให้โอกาสพนักงานที่มีความสามารถได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้น

4.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and development human capacities) คือ การเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้ไปดูงานในที่ต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรได้

5.การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the work organization) คือ การทำงานร่วมกันเป็นหลังสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นการทำให้พนักงานมีการร่วมมือกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการมีความสัมพันธ์ทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี

6.สิทธิส่วนบุคคล (constitutional in the work organization) คือ การที่ทุกคนในองค์กรมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลกัน โดยไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของกันและกัน ซึ่งพนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีขอบเขตและเป้าหมายตามแนวทางในการทำงานร่วมกัน

7. จังหวะชีวิต (work and the total life space) คือการจัดสมดุลชีวิตให้เหมาะสมระหว่างการทำงาน ครอบครัว และกิจกรรมต่างๆ

8.ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of the work life) คือ การที่องค์กรมีกิจกรรมในการรับผิดชอบสังคมให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ โดยคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความปลอดภัยแลถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มทักษะทางด้านต่างๆ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สุดท้ายการปฏิบัติงานในสังคมทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559 :บทคัดย่อ ) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน การจัดลำดับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในลำดับ 2 มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน

วารุณี แดบสูงเนิน ( 2554:บทคัดย่อ ) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นการเสริมสร้างการทำงานให้เกิดพลังโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางของพยาบาลในระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านคุณภาพชีวิตอยู่ในความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าไม่มีความผูกพันกับคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555 : บทคัดย่อ ) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในแต่ละด้าน ผลลัพธ์ที่ได้ คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประชาธิปไตย ความสมดุลระหว่างงานและด้านอื่นๆ และด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของตนเอง สภาพการทำงานที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การเปรียบเทียบระดับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยต่างๆที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งส่วนใหญ่จะตรงกับแนวคิดของวอลตันที่มีอยู่ 8 ด้านที่สำคัญในการทำงาน โดยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

### ระเบียบวิธีการวิจัย

ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าส่วนต่างๆ และ เจ้าหน้าที่ต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น 724คน ( ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2562 , ฝ่ายทรัพยากรบุคคลธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2562 สถานภาพการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าส่วนต่างๆ และ เจ้าหน้าที่ต่างๆ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 126 ราย โดยแบ่งการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ปรับจากแบบสอบถามของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง เงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท เป็นคำถามปลายปิด (close ended question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี จำนวน 5 ข้อ
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จำนวน 5 ข้อ

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด, 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก, 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง, 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย, 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท เป็นคำถามปลายเปิด (open ended question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล / สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาจจากการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) อธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยการทดสอบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

4. การแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักของ Likert Scale ดังนี้

1.1 การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) อธิบายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

## ผลการศึกษาหรือผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

ผลวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยางงานในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 -10 ปี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ต่างๆ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001—30,000 บาท

ผลวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่าพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.336 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .597

2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .424

3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .410

4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.442



5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .392

6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .462

7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พนักงานธนาคาร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .408

8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .458

ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่าพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีเพศโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีอายุโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

3.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีสถานภาพการสมรสโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

4.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีระดับการศึกษาโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีอายุงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

6.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีตำแหน่งปัจจุบันโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

7.พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีรายได้ต่อเดือนโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณากับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ อยากให้ปรับเพิ่มเงินเดือนให้เพียงพอ

2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โดยส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ต้องให้ความสำคัญสูงสุดเรื่องปลอดภัย

3.โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ควรให้ทำงานเป็นทีม

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆอยากให้มีความเป็นธรรมกับทุกตำแหน่ง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆอยากให้มีเวลาการเข้างานยืดหยุ่นได้มากกว่านี้

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มกิจกรรมที่ได้ช่วยเหลือสังคม

## อภิปรายผล

### ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่าพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาเชิงเจริญ (2533) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะที่คล้ายกันขององค์กรอื่น โดยได้รับค่าตอบแทนค่าจ้าง หรือเงินเดือน ที่ได้รับความยุติธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของ มัลลิกา เมฆรา (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องมีสุขภาพร่างกายที่ดีและสุขภาพจิตใจที่ดีไปด้วยกัน มีการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ 1 ครั้ง การทำงานที่ปลอดภัยทั้งสถานที่ในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของทศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของมัลลิกา เมฆรา (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาความรู้ และทักษะของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของ

มัลลิกา เมฆรา (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัด เชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดพบว่าด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่ององค์กรมี หลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เมฆรา (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัด เชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการ ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันและทุกฝ่ายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เมฆรา (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัด เชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาทั้งหมดพบว่าด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานทุกคน และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกันต์ โกมินทร์. (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ซึ่ง ผลการศึกษาทั้งหมดพบว่าด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

7.ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ความพึงพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกันต์ โกมินทร์. (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาทั้งหมดพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อภิปรายได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องมีการณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การประหยัดพลังงาน ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของศศิกานต์ โกมินทร์. (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 สอดคล้องกับผลการศึกษาแม่ลลิกา เมฆรา (2544) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาทั้งหมดพบว่าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไท

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่ไม่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอาจศึก งอพา (2542) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 พบว่าทั้งหมดที่ได้ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตพญาไทที่ไม่ต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลหรือ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงาน ตลอดจนตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ หรือพื้นที่ที่หลากหลาย
3. ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเทคนิคอื่น ๆ เพื่อความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

### รายการอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เชนรันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์”. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (มกราคม – มีนาคม) : 6-12.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีดาพร อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริการงานบุคคล กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- มนัสวี ธาตาสีห์. (2539). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต 1 (กันยายน – ตุลาคม) : 28.

มัลลิกา เหมธรา. (2544). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัด เชียงใหม่”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และ แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง”. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550 : 38-39) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). “. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพ การให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศศิกันต์ โกมินทร์. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิทธิชัย อุดตระกูล. (2539). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ใน จังหวัดปราจีนบุรี2”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกิจ เอ็งเจริญ. (2533). “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์”. ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.(2557). “รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของ ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557”. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานนายการ กรุงเทพฯ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

อาจศึก งอพา. (2542). “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัด สระแก้ว”.งานนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.