



คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEE OF KRUNG THAI BANK PUBLIC
COMPANY LIMITED IN PHRAPINKLAO REGIONAL**



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of (public and private management)

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ คุณภาพชีวิตใน
การทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ” เสนอโดย นางกัลยารัตน์ มีลาภ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 31 เดือน พ.ค. 2554
..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... *พรพล เหลืองภิรมย์* ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.พรพล เหลืองภิรมย์)

30 / พ.ค. / 2554

..... *กฤษฎา พิชราวณิช* กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พิชราวณิช)

30 / พ.ค. / 2554

..... *สุธรรม รัตนโชติ* กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ)

30 / พ.ค. / 2554

52601701 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

กัลยารัตน์ มีลาภ : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดร. สุธรรม รัตนโชติ. 132 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวม และในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยเขตพระปิ่นเกล้า 3) แนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่า 0.865 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเดือน มกราคม 2554 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่(Frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้(Scheffe) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression) และการวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพ การทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.62$) และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.70$)

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553
ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

52601701 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD : THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEE

KALAYARAT MEELARP : THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEE OF
KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED IN PHRAPINKLAO REGIONAL :
INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF. SUTHAM RATTANACHOT. 132 pp.

The purposes of this research were to study: 1) the quality of work life level of krung thai bank public company limited employees in phrapinklao region which was focused on the overall level. The quality of work life was classified into 5 types as followed: safe and healthy, adequate and fair compensation, security work, human resource development and the total life space 2 the factors affecting to quality of work life of employee of krung thai bank public company limited in phrapinklao region 3) guidelines for the promotion and improving the quality of working life of krung thai bank public company limited employees in phrapinklao region. Questionnaires were used as a tool to collect the data. The 202 samples were collected in january 2011 and the reliability was 0.865. The statistics employed were frequency, percentage, mean, and standard deviation, one-way anova, t-test, f-test, scheffe, the multiple linear regression and content analysis.

the research conclusions were as followed:

1. The overall quality of work life level of krung thai bank public company limited employees in phrapinklao regional was in high level (with $\bar{X} = 3.55$), the aspects of working conditions, the appropriate compensation, the security work, the self-development, the balance between work life and other organization ($\bar{X} = 3.72, 3.53, 3.58, 3.62, 3.70$) respectively.

2. The quality of work life of employee of krung thai bank public company limited in phrapinklao regional as classified by status, gender, age, marriage status, work experiences, income and position are statistically different with the significant level of 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องมาจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตน โขติ ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ในทุก ๆ ขั้นตอน ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.นพพล เหลืองภิรมย์ และอาจารย์ ดร.กฤษฎา พัชรวานิช ที่กรุณาให้คำปรึกษาในเรื่องของกรอบการวิจัย และการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งความรู้เหล่านี้เป็นความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร บมจ.ธนาคารกรุงไทย รวมถึงเพื่อนพนักงานในเขตพระ ปิ่นเกล้า ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

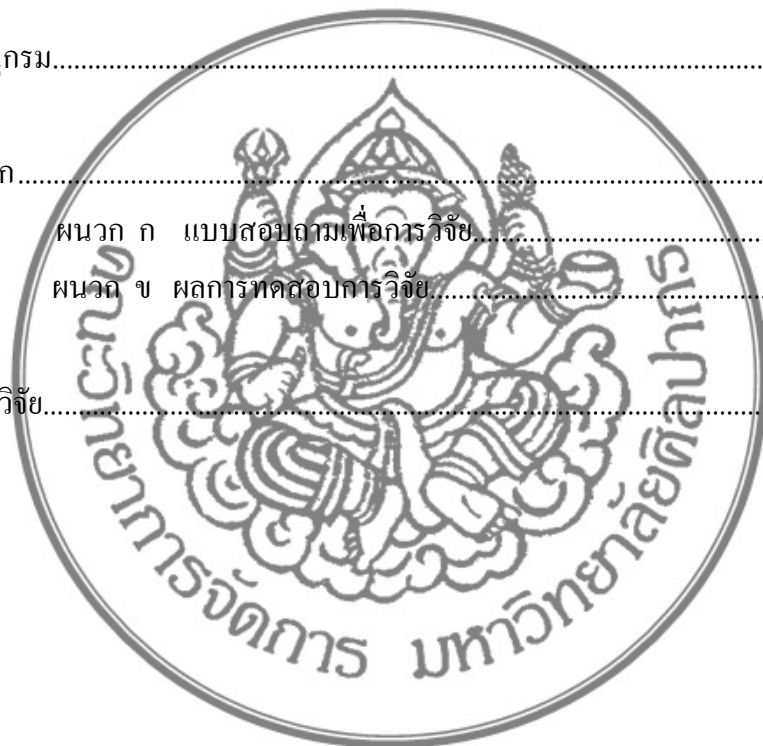
ท้ายที่สุดนี้ หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอภัยอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจจะศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและคำสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	14
ข้อมูลทั่วไปของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	51
ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน.....	62
ตอนที่ 3 การทำนายค่าตัวแปรตาม.....	100

บทที่	หน้า
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... 106
	สรุปผลการวิจัย..... 107
	อภิปรายผลการวิจัย..... 109
	ข้อเสนอแนะ..... 111
	บรรณานุกรม..... 114
	ภาคผนวก..... 117
	ผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 118
	ผนวก ข ผลการทดสอบการวิจัย..... 127
	ประวัติผู้วิจัย..... 132



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนพนักงานแบ่งตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ในเขตพระปิ่นเกล้า	46
2	แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	52
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายด้าน	55
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายข้อ.....	56
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม จำแนกตามรายข้อ	57
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายข้อ	58
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายข้อ	59
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามรายข้อ	61
9	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ	64
10	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ	66
11	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	68
12	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพ การทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	69
13	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	69
14	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง ในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	70
15	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ตนเองระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	70

ตารางที่		หน้า
16	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นระหว่าง พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	71
17	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ การสมรส.....	73
18	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา....	76
19	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	77
20	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน	80
21	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	81
22	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพ การทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	82
23	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	82
24	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง ในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	83
25	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ตนเองระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	83
26	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	85
27	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	87
28	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพ การทำงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	88
29	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	88

ตารางที่		หน้า
30	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง ในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	89
31	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ตนเองระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	89
32	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	92
33	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่	93
34	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพ การทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่	94
35	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน คำตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน เป็นรายคู่.....	94
36	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง ในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	95
37	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ตนเองระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	95
38	ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	97
39	ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพ การทำงานระหว่างพนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	99
40	ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ - คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม.....	100
41	ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ - ด้านสภาพการทำงาน....	101
42	ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ - ด้านคำตอบแทน ที่เหมาะสม.....	102
43	ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ - ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	102
44	ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ - ด้านการพัฒนาตนเอง ...	103
45	ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ - ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิต	104

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอันเนื่องมาจากการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและความทันสมัยอย่างรวดเร็วในทุกแง่มุม ดังนั้น ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ แทบทุกแห่งต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยเฉพาะธนาคารพาณิชย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งหากลยุทธ์หรือเทคนิคที่จะทำให้ผลประกอบการขององค์กรสามารถดำเนินการต่อไป ผลประกอบการดีขึ้น และสามารถแข่งขันกับธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ ได้

ธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศด้วยการเป็นแหล่งรองรับเงินออมและการเป็นแหล่งปล่อยสินเชื่อเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจ หรือการรับฝากหรือการให้กู้ยืม เพราะฉะนั้น ธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการรับประกันคุณภาพการให้บริการ รวมถึงการหาแนวทางในการสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าอย่างสูงสุด เพื่อให้ลูกค้าเป็นลูกค้าประจำและอยู่เคียงคู่กับธนาคารตลอดไป อาทิ การแข่งขันกันปรับดอกเบี้ยทั้งเงินฝากและเงินกู้เพื่อดึงดูดลูกค้า ปรับกลยุทธ์ในการให้บริการลูกค้า อันได้แก่ ด้านการเปิดสาขาใหม่อย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงสถานที่ การ Re-branding ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การกระจายตู้ ATM ไปยังแหล่งชุมชน ห้างสรรพสินค้า ป้ายน้ำมัน เพื่อให้สามารถบริการลูกค้าได้ทันที ไม่จำเป็นต้องให้ลูกค้ามาใช้บริการที่ธนาคารหรือการออกบัตรเครดิตในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการใช้จ่ายของลูกค้า ตลอดจนการให้บริการผ่านระบบ INTERNET 24 ชั่วโมง บนโทรศัพท์มือถือ เพื่อเน้นย้ำความสะดวกสบายทุกที่ ทุกเวลาที่ต้องการ เป็นต้น หรือแม้แต่การให้การต้อนรับ การอำนวยความสะดวก การช่วยเหลือ การให้ข้อมูล การให้คำแนะนำปรึกษาและการแก้ไขปัญหา ซึ่งนับวันยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น

ด้วยความจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์ต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานและบริการลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น และสามารถรับมือกับการแข่งขันได้ทันทั่วทั้ง บมจ. ธนาคารกรุงไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ที่อยู่ในสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงนี้ ได้

เล็งเห็นปัญหาสำคัญประการนี้เช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้ บมจ.ธนาคารกรุงไทยสามารถแข่งขันกับธนาคารอื่น ๆ ได้ และสามารถดำรงอยู่ได้ กุญแจสำคัญที่จะทำให้ธนาคารประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คือ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีผลโดยตรงต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะบุคลากรเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ เพียงแต่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ แต่การทำงานของบุคลากรในธนาคารจะมีประสิทธิภาพเพียงใด และจะสามารถช่วยให้ธนาคารบรรลุ เป้าหมายเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารธนาคารต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรของธนาคาร และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายของธนาคารในภาพรวมได้ โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของธนาคารต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ โดยผู้ศึกษาได้เลือกกรณีศึกษา คือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า เพื่อศึกษาว่า บุคลากรของธนาคารมีคุณภาพชีวิตในที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่นอย่างไร มีสถานภาพส่วนบุคคลอะไรบ้างที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรของธนาคาร เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานของธนาคารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า

สมมติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้.-

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามเพศ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามอายุ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามสถานภาพสมรส
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามระดับการศึกษา
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามอายุการทำงาน
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามอัตราเงินเดือน
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามตำแหน่งงาน
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามหน่วยงานที่สังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากร และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ของบุคลากร บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า

2. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในปี 2552 ซึ่งประกอบด้วย พนักงานประจำและพนักงานตามสัญญาจ้างฯ รวมทั้งเพศชายหญิง จำนวนทั้งสิ้น 202 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 อายุ
- 3.1.3 สถานภาพการสมรส
- 3.1.4 ระดับการศึกษา

- 3.1.5 อายุการทำงาน
- 3.1.6 อัตราเงินเดือน
- 3.1.7 ตำแหน่งงาน
- 3.1.8 หน่วยงานที่สังกัด

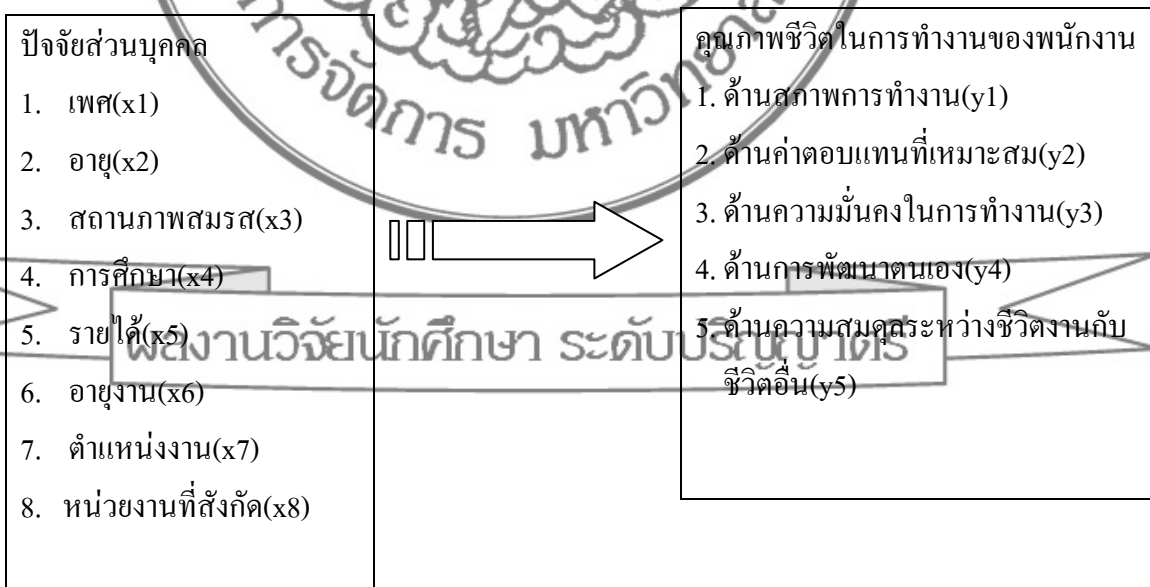
3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของ บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านสภาพการทำงาน
- 3.2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- 3.2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 3.2.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ(X)

ตัวแปรตาม(Y)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. **ธนาคาร** หมายถึง บมจ.ธนาคารกรุงไทย

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ที่สังกัดเขตพระปิ่นเกล้า

3. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร** หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถามจากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

3.1 **ด้านสภาพการทำงาน** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคคล ซึ่งวัดจากการจัด ระบบงาน ระยะเวลาในการทำงาน การควบคุมกำกับงาน การจัดสวัสดิการในการทำงาน และการสัมผัสสิ่งคุกคามในการทำงาน ทั้งกายภาพและชีวภาพ การมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 **ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน รวมทั้งค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินเพิ่มพิเศษ และประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร รวมทั้งบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่นายจ้างจัดให้ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งของอื่นใดก็ตามที่เห็นว่า มีความเหมาะสมกับฐานะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับผิดชอบ

3.3 **ด้านการพัฒนาตนเอง** การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนกิจกรรมในชีวิต และบทบาทของตนเอง มีความสนใจในสิ่งที่ท้าทาย สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่เรียนรู้ จดจำ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

3.4 **ด้านความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง มีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น เป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน

3.5 **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น** หมายถึง การกำหนดเวลาให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง เช่น การมีเวลาเป็นของตนเองในการดูแลตนเอง การพักผ่อน การอบรมสั่งสอนหรือแก้ไขปัญหาสำหรับสมาชิกในครอบครัว อันจะไม่ทำให้เกิดปัญหาในชีวิตครอบครัวและการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในที่ทำงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
2. ทราบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบ และแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. ข้อมูลทั่วไปของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมายหลายท่าน ดังที่ได้รวบรวมไว้ ณ ที่นี้ ดังนี้

เดวิส (Davis 1977 : 53, อ้างถึงใน สิ้นชัย ฉายรัศมี 2544 : 10) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน กับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งหมดมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองอีกด้วยในการออกแบบการทำงาน

เมอร์ตัน (Merton 1977 : 55, อ้างถึงใน สุวดี อานูวงศ์วิวัฒน์ 2544 : 13) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต และการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone 1977 : 43, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 11) มีความเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นมิติใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับพนักงาน และสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร ความหมายของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึง

หมายถึง การยอมรับความจริงของฝ่ายบริหารในข้อเท็จจริงที่ว่า คนงานหรือพนักงานนั้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ในที่ทำงาน ทำให้พวกเขาอยู่ในสังคมที่เป็นสังคมขนาดใหญ่ ดังนั้น ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือไว้ เหมือนกับในระดับประเทศที่พลเมืองมีอิสระเสรีทั้งในขณะที่อยู่ที่บ้าน รวมทั้งการสื่อสารต่าง ๆ ด้วย ซึ่งในที่ทำงานก็ควรจะเหมือนกัน ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยนี้มาจากปัจเจกบุคคลโดยตรง รวมทั้ง ในเรื่องของกาให้โอกาสแก่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

โรโซว์ และซาเกอร์ (Rosow and Zager 1982 : 1) กล่าวว่า ในสหรัฐอเมริกาไม่มีบริษัทจำนวนมาก ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีการจ้างงาน การดูแลคนงาน และความสามารถในการจัดการบริหารคนงาน และการทำกำไรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเรียกกันว่า “นวัตกรรมใหม่ของการงาน” (Work Innovation) ซึ่งหมายถึง แนวทางใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และมีความต้องการทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นความปรารถนาของตัวพนักงานเอง ซึ่งทำได้โดยการออกแบบงานสำหรับบุคคลเข้าใหม่ โดยให้มีข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณามากขึ้นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แบบเป็นกลุ่ม และการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องของวงจรคุณภาพ (QC Circles) การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

รูบินสไตน์ (Rubinstein 1983 : 115-116, อ้างถึงใน สิทธิชัย อุตระกุล 2539 : 35) ความคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเองโดยจำกัดความนี้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

โบวี และกอย (Bovee et al. 1933 : 413, อ้างถึงใน สุรางค์กรค์ ตะปีนตา 2541 : 33) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ต้องการต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

ซัตเติล (Suttle 1977 : 4, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542 : 18) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจและเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคล โดยผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของเขาเองจากการทำงานในองค์กร ดังนั้น การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถจะประเมินได้โดยการวัดทั้งความต้องการที่สำคัญและจำเป็น และความต้องการที่สนองตอบความพึงพอใจ

เกสต์ (Guest 1979 : 76-77, อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541 : 9) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจจะหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งคุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

ดูบริน (Dubrin 1988 : 401, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 11) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งที่สำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น

คาร์เรล และคณะ (Carrell et. al, 1992 : 27) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985: 198-199, อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์ 2541 : 18) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

روبินส์ (Robbins 1998, อ้างถึงใน นฤคธ มีเพียร 2541 : 16) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบครองปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันต์ และออสบอร์น (Schermerhorb, Hunt and Osborn 1997, อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม 2543 : 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานอาชีพตลอดจนองค์การ ดังนั้นการที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วม ได้รับผิชอบงานและตัดสินใจงานร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานมากขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง

ในส่วนของนักวิชาการของไทย มีหลายท่านที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังเช่น

บุญแสง ชีวะภากร (2533 : 6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละคน เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน เป็นต้นซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531 : 15) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองต่อความต้องการส่วนตน ผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ

ดิน ประชัญพฤทธิ (2530 : 266) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529-2530 : 29) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รวบรวมมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์และสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ และนักวิจัยได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมาย ดังที่ได้รวบรวมไว้ ณ ที่นี้ ดังนี้

เวสต์ลีย์ (Westley, อ้างถึงใน ลีตัมรัฐ สมบัติศิริ 2546 : 19-20) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ซึ่งตามมุมมองของเศรษฐศาสตร์แล้วเสนอให้ใช้ความพึงพอใจในการทำงาน การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์ โดยใช้ตัวชี้วัดอันเดียวกับมิติความไม่เสมอภาค
3. มิติด้านความแปลกแยก (Alienation) เป็นทัศนะในเชิงจิตวิทยา โดยได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย หรือเฉยชาในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน (Turn Over) เป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับกรปลีกตัว (Anomie) ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องาน การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (Maccoby, อ้างถึงใน นฤตล มีเพชร 2541 : 11) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน
2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย ความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) หมายถึงการมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตามลักษณะของแต่ละปัจเจกบุคคล

เดลามอต และทาเคซาวา (Dellamotte and Takezawa 1984, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 11) เสนอว่ามิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีอยู่ 5 มิติ ดังนี้

เป้าหมายดั้งเดิม (Traditional goals) หมายถึง เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเดิม ๆ ที่เป็นปัญหามานานแล้วในองค์กร เช่น ในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการจะแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ มีการปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำงานอยู่อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม (Fair treatment at work) หมายถึง จะต้องมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานในทุกมุมมอง ทั้งจากมุมมองของพนักงานในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม มีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of decisions) คือ การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนา โดยมีจุดประสงค์ก็เพื่อลดความแปลกแยกกับการพัฒนานั้น อันเนื่องมาจากการขาดอำนาจที่จะต่อรองของพนักงาน ความท้าทายของเนื้องาน (Challenge of work content) หมายถึง งานที่พนักงานทำนั้นมีความท้าทาย และมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้นของพนักงาน ชีวิตการทำงาน (Work life) ชีวิตการทำงานนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนารูปแบบหนึ่ง อันเป็นกระบวนการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานซึ่งต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของการทำงาน และมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัว และสังคมของคนงาน

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Walton, อ้างถึงใน ผจญ เกลิมสาร 2540 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เรวิน (Lewin 1981 : 47-51, อ้างถึงใน สุวดี อานุนงษ์วิวัฒน์ 2544 : 21) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)

10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985 : 199-200, อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์ 2541 : 18) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว 2546 : 40) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และได้รับความดีความชอบ
8. มีสภาพสังคมที่ดี
9. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

กอร์ดอน (Gordon, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว 2546 : 40) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย ทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ การออกแบบเทคโนโลยี เพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ 7 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

คอสเซน (Kossen, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว 2546 : 40) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (rotating job, cross-training and multitasking) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานงานที่ถูกรักใจ (do two “dull” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (a liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงาน และมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (providing child care for employee' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดี ต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นของนักปรัญญาธุรกิจ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, อ้างถึงใน อนงค์ สรรพวัฏ, 2546 : 41) ได้กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ
4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
6. ความภูมิใจในงานและองค์กร

คัมมิ่ง และ วอร์เลย์ (Cummings and Worley, อ้างถึงใน อดัมส์ ๒๕๔๖ : ๔๒) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ๘ ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities)
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (growth and security)
5. การบูรณาการทางสังคม (social integration)
6. ความยุติธรรมและเสมอภาค (constitutions)
7. ช่วงเวลาว่างของชีวิตโดยรวม (total life space)
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance.

ในส่วนของนักวิชาการของไทย เช่น กองสวัสดิการแรงงาน (๒๕๔๗ : ๑๘-๑๙) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง ๔ เรื่อง ดังนี้

1. สุขภาพทางกาย พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม
2. สุขภาพทางอารมณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวลนั้นหมายความว่าหน่วยงานมีการให้เวลาพักผ่อน มีสันติทางการ ให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ รู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตน ครอบครัว สังคม ตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพทางสังคม เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว

บุญแสง ชีระภากร (๒๕๕๓) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๑๐ ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (job security)

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
7. บูรณาการสังคม (social integration) หรือความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (total life space)

เสนาะ ดิเฮอร์ (2543 : 7) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีลักษณะดังนี้คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย
3. ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำ
4. มีโอกาสก้าวหน้าและมีความเติบโตในอาชีพนั้น
5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานเป็นสังคมของคนทำงานนั้นด้วย
7. มีความรักมีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันบ้าง แล้วแต่ด้านที่ต้องการจะวัด ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าแนวคิดของ Richard E. Walton และ Huse and Commings และ Cummings and Worley มีความเหมาะสมต่อการนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการวิจัย กับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า รวม 5 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพการทำงาน
2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น

ผู้วิจัยจึงขอให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย วอลตัน (Walton) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา นอกจากนี้ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของพนักงานในองค์กร ที่ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดไว้

พิมตวรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2532) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีส่วนทำให้คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งคำว่าสภาพแวดล้อมในที่นี้มีความหมาย 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือใช้สอย ซึ่งเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม

2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบ เช่น ระบบบริการ ระบบการให้ความคิดความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับคน คือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประสานงาน

4. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ แนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่น กิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่อยเข้าก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ในที่สุดอาจกล่าวได้ว่า หากชีวิตการทำงานในแต่ละวันผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะและไม่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแล้ว ผู้ปฏิบัติงาน

อาจหรือได้รับผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ เกิดความรู้สึกริดกิงกดดันให้ทำงานได้ไม่เต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีการดูแลสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (job analysis) การประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง

เงินเดือน (pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คนได้ นอกจากนี้ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ (fringe benefits) ก็เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกี่ยวกับเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมาก ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกี่ยวกับมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกี่ยวกับสูง ก็จะมีการแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีความคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกี่ยวกับให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคคลในองค์การ

เสนาะ ตีเขาวัว (2543) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามจำนวนชั่วโมงการทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำ ในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือผลผลิต ในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจและความจงรักภักดีในองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังนั้นค่าตอบแทน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ การจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างเงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ เป็นหน้าที่ขององค์การหรือหน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรมนอกจากนี้ ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน เพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่งในสังคม การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ สร้างขวัญในการทำงาน ลดความไม่พึงพอใจในงานได้ ผลงานออกมาจึงมีคุณภาพซึ่ง คัมมิง และ วอร์เลย์ กล่าวว่า

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องการมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่ง ตามสถานะทางสังคมของแต่ละคนการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจ และผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด

ซึ่งรัชชัย สันติวงศ์ (2530) ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบตามที่ได้กำหนดไว้

2. จะต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

3. จะต้องจ่ายอย่างสมดุล (balanced) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (cost effective) การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้

5. ต้องมีความมั่นคง (secure) หมายถึง การต้องพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยของพนักงานซึ่งต้องการทางด้านความมั่นคง และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถใจจูงใจได้ (incentive providing) การจ่ายที่จะต้องมีการดำเนินการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจเป็นอยู่ด้วยและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (acceptable to the employee) หมายถึง พนักงานจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายและรู้สึกวาระบบการจ่ายเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์องค์กร และผลประโยชน์ของตัวเองด้วยอาจกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการครองชีพและสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน การที่องค์กรสามารถกำหนดค่าตอบแทนให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและอยู่ภายใต้ความยุติธรรมแล้ว ย่อมเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ การเลื่อนตำแหน่งงานที่รวบรวมทั้งควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้นจะต้องมีพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างมาก พัฒนาการ (development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล

ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้ ความมั่นคงในงาน (job security) ในด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตามแต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานสูง ก็เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มี

มาตรการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง ก็จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่กระทำผิดร้ายแรง จึงแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียต่อองค์การเองสอดคล้องกับแนวความคิดของ วอลตัน (Walton) ที่ได้กล่าวว่า ในการทำงานนั้นพนักงานมีความต้องการ 4 ประการ คือ 1) ต้องการที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนให้สูงขึ้นไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งเดิมตลอดไป 2) ต้องการนำเอาความรู้ ความสามารถที่ได้จากการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคตต่อไป 3) มีความต้องการที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้องและคนอื่น ๆ ในสังคม 4) ต้องการที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัดในด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การ

งานดีจะรู้สึกภาคภูมิใจ และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and others) พบว่าการที่พนักงานรู้สึกว่างการได้สนับสนุนคนด้านโอกาสก้าวหน้า จะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอดสาเหในงาน การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กรตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรการเสริมสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน นอกจากนี้จะจัดการพัฒนาสายอาชีพให้แก่พนักงาน ยังควรที่จะสร้างความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้นหรือมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อเกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ อาจทำโดยให้รายได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่มีความสามารถในการทำงาน หรือเกิดกรณีทุพพลภาพโดยมีการจ่ายเงินทดแทนให้ในช่วงที่เจ็บป่วย หรือไม่สามารถทำงานได้โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรอง ซึ่งในกฎหมายแรงงานที่มีการระบุการจ่ายกรณีนี้ไว้ เพื่อจะให้ความมั่นคงต่อแรงงานนั่นเอง หรืออาจให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ โครงการจ่ายในรูปแบบของเงินก้อน หรือบำเหน็จบำนาญเพื่อตอบแทนแก่พนักงาน 90 ในขณะที่ พยอม วรศาสตร์ ได้ให้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้ 1) หลักความรู้ความสามารถ (merit or ability factor) ซึ่งจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงความอาวุโส ส่วนมากจะใช้วิธีการสอบเป็นเกณฑ์ในการตัดสิน 2) หลักอาวุโสและประสบการณ์ (seniority and experience) อวุโส หมายถึงการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร 3) หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส (merit and seniority) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรกคือ มีการพิจารณาความรู้ความสามารถ ผสมกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร 4) หลักระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ในองค์กรต่าง ๆ มักจะหลีกเลี่ยงระบบนี้ยาก การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวก เครือญาติโดยไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อการมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทราบใดที่บุคคลรับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง ทำให้มีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่างตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานย่อมลดลง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถหรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ วอลตัน (Walton) กล่าวว่า การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองจะ

ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกล้าทำทหายจากการทำงานของตนเอง ดังนั้นจึงควรให้ความสนใจต่อ 1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต 3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

ส่วน ฮอลลี และ เคนเน็ท (Holly and Kenneth) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญในการศึกษา อบรม และพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

ขณะที่ สมาน รังสิโยภยณ์ (2541 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และพัฒนาบุคคลยังเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาจึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคม นอกจากนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องตระหนัก ซึ่งการที่จะนำเอาความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรซึ่ง สุพจน์ แก้วรัศนายแสง กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลนี้ เป็นการได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและความสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง เมื่อบุคคลได้ทำงานที่เป็นอิสระมากเท่าไรบุคคลก็ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและการทำให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของตน

2. ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และทักษะที่มากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติงานด้วยทักษะที่จำเจ เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3. สารสนเทศและความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาสารสนเทศเกี่ยวกับระบบการทำงาน และแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลคาดคะเนแนวทางการทำงานและผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเป็นที่ยอมรับ จะทำให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4. ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ในงานที่ควรปฏิบัติด้วยตนเองได้ในทุกขั้นตอนของงาน บุคคลก็ต้องปฏิบัติได้เช่นนั้น มิใช่ปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงาน โดยผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะที่จะทำงานนั้น ให้ได้ทุกขั้นตอน

5. การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพต้องมีการวางแผนงานที่ดีในการปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ ของงาน ซึ่งควรได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีวิธีการที่หลากหลาย

ซึ่งแนดเลอร์ (Nadler อ้างถึงใน อนงค์ ธรรมบัว 2546) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การฝึกอบรม (training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน มีทักษะมีความชำนาญในการทำงานนั้น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นที่ตัวคนเป็นหลัก 2) การศึกษา (education) เป็นกระบวนการที่ทำให้คนเกิดความเจริญงอกงามทั้งกายและใจ ให้ประสบการณ์ที่มีความหมาย และเพิ่มพูนความสามารถของมนุษย์ เพื่อที่จะสามารถเลือกประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 3) การพัฒนา (development) คือ กระบวนการที่เป็นการเพิ่มคุณค่า และยกระดับพนักงานทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ในการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรให้เจริญก้าวหน้าและทันสมัย การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้กัน

ซึ่งพยอม วงศ์สารศรี (2534) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่า คือกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบขององค์กร ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เขาได้กล่าวถึงผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการฝึกอบรมมี 3 ประการ คือ 1) ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 2) พนักงานสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงานและนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน 3) ทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดกำลังขวัญในการทำงาน

เสนาะ ดิเฮอร์ (2543) กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม คือ

1. ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น การฝึกอบรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้วทำงานได้ดีขึ้นทั้งทางคุณภาพและปริมาณงาน เพราะรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้อง รู้จักใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี

2. ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมคนงานในระดับต่าง ๆ จะช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ติดขัด หยุคชะงัก และดำเนินไปโดยเรียบร้อยเพราะทุกคนเข้าใจงานดี

3. ทำให้ขวัญของคนงานดีขึ้น คนงานที่ทำงานอย่างมีความรู้ถูกวิธี ย่อมมีความเชื่อมั่นในตัวเองทางด้านกำลังใจในการทำงาน สำหรับคนงานที่เข้าใหม่ก็มีความสบายใจที่จะทำงานเพราะได้รับการอบรมมาก่อน ไม่ต้องเสียเวลาการเรียนรู้เอง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความอึดอัดและไม่แน่ใจ

4. การควบคุมลดลง คนงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีจะสามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมน้อยลงไป

5. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง โดยปกติอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงานเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมากกว่าจากเครื่องในการปฏิบัติงานหรือสภาพการทำงาน ฉะนั้น การฝึกอบรมที่ดีจึงเท่ากับลดอุบัติเหตุได้ส่วนหนึ่ง

6. เป็นประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง เนื่องจากคนงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรม จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รายได้สูงขึ้นนอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานให้สูงขึ้น

7. ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กร ในแง่ความมั่นคงก็คือหากองค์กรขาดแคลนคนงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็อาจคัดเลือกจากบุคคลในตำแหน่งรองลงไปซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงาน เพราะได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะในช่วงระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ในองค์กร เทคนิค และวิธีการสมัยใหม่ได้พัฒนาได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเพิ่ม ทุนความรู้ ความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จะสามารถเพิ่มผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้กับองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

ความสมดุลของชีวิตด้านงานและชีวิตอื่น หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ วอลตัน (Walton) กล่าวว่า การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

ส่วนบุญแสง ชีระภากร กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเพียงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (recreation) องค์กรที่ต้องการเสริมสร้างส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำ ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคล ที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจจากกล่าวได้ว่าความสมดุลของชีวิตงานและชีวิตอื่นมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ทุกคนนอกเหนือจากการทำงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานควรควรหาเวลาพักผ่อนตามความเหมาะสม ให้เวลาดำเนินกิจกรรมสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและวงศาคณาญาติ รวมทั้งกับชุมชนที่อยู่อาศัยเพื่อก่อให้เกิดความรัก สามัคคี และการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสังคมต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า มีตำแหน่งสูงขึ้นทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์ การพัฒนาที่มีความจำเป็นสำหรับทุก ๆ คนที่ต้องการความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน บุคคลที่ไม่รู้จักพัฒนาตนเอง จะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต (ไพศาล ไกลสิทธิ์ 2541 : 5)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พระราชวรานี (2538 : 7) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในบุคคล คือ การเน้นพัฒนาที่จิตใจเจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้แต่ก็ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำอะไรต่าง ๆ ให้ แต่การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย พัฒนาสติ พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 21) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ รวมถึงการพัฒนาด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ทั้งนี้เพื่อให้คนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

วิเชียร ทวีลาภ (อ้างถึงใน สุชาติ เค้นประเสริฐ 2546 : 10) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตนเอง คือ การรู้จักเรียน และปรับปรุงตนเองให้เจริญอกงามมีประสิทธิภาพด้วยการดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและจุดมุ่งหมาย พร้อมทั้งความเจริญทางปัญญาและคุณธรรมด้วย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 145) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่บนตนเอง ให้ความรู้สุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะเสริมสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาในประเด็นต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ชีวิตในปัจจุบันเป็นชีวิตที่ต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง และไม่หยุดยั้งเพราะวิทยาการทั้งหลาย ล้วนเปลี่ยนแปลงไม่อย่างรวดเร็ว วิธีการที่เคยใช้ได้ผลมาในยุคสมัยหนึ่งอาจไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาชีพที่เคยทำและประสบความสำเร็จในอดีตมีคู่แข่งเกิดขึ้นมากมาย ล้วนแต่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เครื่องมือ และเทคนิคการจัดการที่เหนือกว่า จึงเป็นไปได้ที่คนเราจะหยุดการพัฒนาตนเองในทุกวิถีทาง และไม่มีอะไรดีไปกว่าการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เพื่อเพิ่มพูนทักษะ คนเราจึงต้องมีความตั้งมั่นมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อชีวิตที่ดีกว่า นอกจากนั้นการที่คนเราได้ผ่านการศึกษอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี ไม่ใช่เรื่องชั่วร้ายว่าเราจะเจริญก้าวหน้าหรือต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทั้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไปไม่นานวิชาที่เรียนมากก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำโอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ไกลกว่าคน

ประเภทแรกการเป็นคนรักการอ่าน รักศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า (สมิต อาชวณิชกุล 2534 : 175)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามทีมนักฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์ฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอเพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นการอุตสาหกรรมหรือการสื่อสาร ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากวิถีชีวิตในปัจจุบัน ความสะดวกสบายที่เพิ่มมากขึ้น การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั่วโลกล้วนแต่เป็นการพัฒนาทางเทคโนโลยีทั้งสิ้นอย่างไรก็ตามความเจริญทางวัตถุดังกล่าวก็ส่งปัญหาเช่นกัน เมื่อพบว่าความเจริญทางด้านจิตใจไม่ได้พัฒนาควบคู่ไปด้วยกันมากขึ้น ยังคงพบปัญหาตั้งแต่สังคมเล็ก คือ ครอบครัวจนถึงปัญหาสังคมระดับประเทศ เช่น ความยากจน การคอร์รัปชัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาตัวคนเป็นสำคัญก่อนเพื่อนำศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ หลายคนมีพรสวรรค์ที่ตนเองไม่ทราบและถูกละเลยไป การพัฒนาตนเองจะช่วยให้ศักยภาพที่มีในตัวถูกค้นพบและนำมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นเพื่อการดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2533 : 29) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งาน และวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยา การใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 :127-128) จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาคนไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุค สหัสวรรษใหม่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจอย่าง เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยให้ แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้ง ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เปรียบประจวบเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้วนับว่ามีคุณค่าหรือ คุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้หรือพัฒนาตนเองใน ด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะ และ ความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่รับ การพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึจากเจตคติและ อารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วย พัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็น แก่ตัวเพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนา ตนเอง

นอกจากนี้การพัฒนาตนเองยังมีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์สร้างความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญและคุณธรรม โดยมีเป้าหมายในอันที่จะ ได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการ ดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตาม กฎเกณฑ์ที่แต่ละสังคมกำหนด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2544 : 179)

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

พลังในวัยเรียนศึกษา ระดับปริญญาตรี

ในการพัฒนาตนเองมีขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอน จะขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไม่ได้ มิฉะนั้น การพัฒนาตนเองจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (ไพศาล ไกลฤทธิ์ 2541 : 26) ได้แก่

1. วิเคราะห์ตน บุคคลที่พัฒนาตนได้ จะต้องรู้จักตนเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของ ตนให้พบ ขอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดง บทบาทสอดคล้องกับสถานภาพ หรือไม่ เพียงใด การวิเคราะห์ตนเอง อาจเริ่มด้วยการศึกษาและ ประเมินตน เพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นตอนของการทบทวนความรู้จักกับตนเอง การพัฒนาตนเองต้องเริ่ม ด้วยการรู้จักตนเอง

2. วางแผนเพื่อการพัฒนาตน การวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเพราะ จะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนที่ขาดความ วางแผนจะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

3. พัฒนาตน ในการพัฒนาตนอาจจำแนกเป็น 2 ด้าน

3.1 การพัฒนาตนด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะ สัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝน ทั้งกาย วาจา ภาษา ทำทาง อย่าง สม่าเสมอจนเป็นนิสัย

3.2 การพัฒนาตนด้านนามธรรม คือ การพัฒนาตนด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มี ปัญญา มีหูตากว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนยังประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรม ด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์ 2539 : 177-178)

1. การประเมินตนเอง (Self-appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะแนว หรืออาจจะกระทำด้วยการ ทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้อุทิศตนได้มีทิศทางที่ถูกต้องในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงาน พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information gathering) ในขั้นนี้ คือ การ ต้องรู้จักค้นคว้า และเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วย ให้เรามองเห็นจากจุดของตนว่าจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึง โอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของ ตนเองไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการ กำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการ ดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

วงจรการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการพัฒนาตนที่เป็นระบบ แต่การ พัฒนาตนจะสัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็น และมีความต้องการปรับปรุงตนเองอย่าง จริงจัง โดยกระบวนการดังกล่าวจะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองได้มีลำดับขั้นตอน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

วิธีการพัฒนาตนเอง

สุเมธ แสงนิมนวล (2537 : 71) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองว่า สามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น การพัฒนาตนเองโดยตนเองนั้น สามารถกระทำได้ตลอดเวลา トラบใดที่ยังรักตนเองและอยากเห็นตนเองก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่นก็สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การพัฒนาโดยสถานศึกษาฝึกอบรม ซึ่งจะมีเนื้อหาในด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด ความชำนาญ และทักษะในการทำงาน การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะคิด มีความชำนาญ เพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้า การพัฒนาโดยพ่อแม่ ครู อาจารย์ และบุคคลอื่น และการพัฒนาโดยคุณตัวอย่างจากบุคคลที่ดีงาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 179-180) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยครอบคลุมการเลียนแบบการลงมือทดลอง การอยากลองทำสิ่งใหม่ และความฉันทานที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเลียนแบบเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อดำรงชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่มนุษย์เรียนรู้จากการเลียนแบบ ตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนเติบโต การเลียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดค้นเปลี่ยนแปลงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในที่สุด เช่น เด็กเลียนแบบเสียงพูดเลียนแบบพ่อแม่ ญาติมิตร เพื่อนฝูงและสมาชิกในสังคม การเลียนแบบจะแบบเนียนและเหนือชั้นขึ้นตามวัยและประสบการณ์

2. วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้เป็นวิธีการหาความรู้จากสถานศึกษาแห่งวิทยบริการ และการสื่อสารมวลชน สถาบันศาสนา เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เป็นสถาบันพัฒนาจิตใจสำหรับศาสนิกชนเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ได้ศึกษาหลักธรรมศาสนาที่ตนนับถือ เช่น ชาวพุทธ ได้ปฏิบัติสมาธิเพื่อความสงบของจิตใจและเพื่อมรรคผลที่สูงกว่า แหล่งวิทยบริการ อาจอยู่ในที่ทำงานและในแหล่งชุมชน วิทยาลัยบริการในสถานที่ทำงานอยู่ในรูปห้องสมุด ห้องอ่านหนังสือ ห้องสารริเทศและห้องสื่อสาร ไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ แห่งวนอุทยาน อุทยานการศึกษา ศูนย์ประวัติศาสตร์ที่ประมวลสรรพความรู้หรือความรู้เฉพาะด้านไว้ให้ผู้สนใจเข้าไปศึกษาหาความรู้ตามความสนใจ

ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองนั้นก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นสรุปได้ดังนี้ คือทำให้เข้าใจตนเองชัดเจนขึ้น ทำให้รู้จักและยอมรับผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และทำให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาในชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

นอกจากนี้การพัฒนาตนเองที่ประสบผลสำเร็จแล้ว สามารถอำนวยการประโยชน์แก่ตนได้ ดังนี้ (สิริวัฒน์ ศรีเครือดง 2546)

1. ทำให้รู้และเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ปรากฏออกมาและไม่ปรากฏออกมาให้เห็น ได้ชัดเจนทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว
2. ทำให้รู้และเข้าใจพัฒนาการทางด้านสรีระและภาวะทางจิตใจที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์
3. ทำให้รู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาตนและวิธีปรับตัวของมนุษย์การเผชิญกับปัญหา การแก้ปัญหา การพิจารณาสภาพของจิตใจ ทั้งในด้านการกระทำ ความรู้สึก นึกคิด อารมณ์ และแนวทางในการรักษาสุขภาพจิต
4. ทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ ที่อยู่ในสังคม และสามารถรับรู้ความรู้สึกและเข้าใจพฤติกรรมได้อย่างถูกต้อง โดยใช้หลักการและแนวทางจิตวิทยามาเป็นตัวกำหนด
5. ทำให้รู้ศาสตร์ประยุกต์พื้นฐานที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม เพื่อดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ต้องการ
6. ทำให้เป็นการลดปัญหาที่มีอยู่หรือปัญหาที่มีอยู่ให้หมดไป และป้องกันปัญหาใหม่ไม่ให้เกิดขึ้นหรือไม่ให้เกิดปัญหาเก่าซ้ำเพราะมีภูมิคุ้มกันตนเอง
7. ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์บางอย่างที่ต้องการและอยู่ในวิสัยที่จะทำได้ ในเวลาที่กำหนด กระตุ้นพฤติกรรมไปสู่สัมฤทธิ์และมีวิธีการกับความเครียด ความท้อแท้ ให้มีกำลังใจต่อสู้ต่อไป
8. ทำให้มีเครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการใช้ในการพัฒนาตน และสังคมสิ่งแวดล้อมไปตลอดชีวิต
9. ทำให้เข้าใจหลักการ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาตน เพื่อนำมาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะในการพัฒนาตนเองไปตลอดชีวิต

ข้อมูลทั่วไปของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากมีภาครัฐถือหุ้นเกินกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ และเป็นธนาคารที่มีอายุยาวนานกว่า 44 ปี โดยธนาคารกรุงไทยเริ่มเปิดดำเนินการครั้งแรก เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2509 โดยการควบกิจการของธนาคารเกษตร จำกัด และธนาคารมณฑล จำกัด ซึ่งเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ เข้าเป็นธนาคารเดียวกัน ตามนโยบายของรัฐบาล และได้ใช้ชื่อใหม่ว่า "ธนาคารกรุงไทย จำกัด" ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า "KRUNG THAI BANK LIMITED" ใช้สัญลักษณ์ "นกวาญักษ์" ซึ่งเป็นเครื่องหมายของกระทรวงการคลัง เป็นสัญลักษณ์ประจำของธนาคารจนถึงปัจจุบัน

ในระยะแรกของการก่อตั้ง ธนาคารกรุงไทย จำกัด ได้ใช้สถานที่สำนักงานใหญ่ของธนาคารเกษตร จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนเยาวราช เป็นที่ทำการสำนักงานใหญ่ มีสาขารวม 81 แห่ง

จำนวนพนักงาน 1,247 คน ยอดสินทรัพย์รวม 4,582.10 ล้านบาท ยอดเงินฝากรวม 4,442.20 ล้านบาท และทุนจดทะเบียน 105 ล้านบาท วัตถุประสงค์ของการรวมธนาคารทั้งสอง เพื่อให้เป็นธนาคารของรัฐที่มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง สามารถคุ้มครองผู้ฝากเงินและบริการลูกค้าได้กว้างขวางขึ้น ตลอดจนสามารถอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มากขึ้นด้วย ผลการดำเนินงานของธนาคารได้ขยายตัวเติบโตขึ้นมาเป็นลำดับ ทำให้อาคารสำนักงานใหญ่เดิมคับแคบลงจนเกิดความไม่สะดวกและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ธนาคารจึงได้ย้ายที่ทำการสำนักงานใหญ่ มาตั้งอยู่ ณ อาคารเลขที่ 35 ถนนสุขุมวิท เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2525 และได้ใช้เป็นที่ทำกรสำนักงานใหญ่มาจนถึงปัจจุบัน

วันที่ 17 สิงหาคม 2530 ธนาคารกรุงไทยได้รับ โอนสินทรัพย์และหนี้สินของธนาคารสยาม จำกัด มาบริหารตามนโยบายของกระทรวงการคลัง เนื่องจากการดำเนินธุรกิจของธนาคารสยามมีปัญหาหลายด้านที่ไม่สามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาอันสั้น ทำให้เป็นภาระที่รัฐบาลจะต้องจัดการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งไม่ทราบว่าอะไรจะสิ้นสุดเมื่อใด และหลังจากการรวมกับธนาคารสยามแล้ว ทำให้ธนาคารกรุงไทยมีสินทรัพย์มากเป็นอันดับสองของประเทศ สามารถจะสนองตอบนโยบายการเงินการคลังของประเทศ และแสดงบทบาทความเป็น "ธนาคารนำ" (Lead Bank) ได้

ปี 2531 ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารพาณิชย์แห่งเดียวที่มีสาขาและเครื่อง ATM อยู่ครบทั่วทุกจังหวัดของประเทศ และยังมีแผนงานขยายสาขาเพิ่มขึ้นอีก โดยเน้นการเปิดสาขาในเขตรอบนอกที่ความเจริญกำลังขยายตัวออกไป และในปีเดียวกันนี้ธนาคารได้นำหุ้นเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งนับเป็นรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่แห่งแรก โดยมีการซื้อ-ขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ ในปี 2532 และปี 2533 มีการเปิดตัวบัตรเครดิตกรุงไทย นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันแห่งแรกในประเทศที่นำระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล (K-NET) มาใช้ ปี 2534

ช่วงปี 2535 - 2538 เรียกได้ว่าเป็นยุคพัฒนาสู่โลกาภิวัตน์ มีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างขององค์กรที่เรียกว่า Reengineering มีความเติบโตในทุกๆ ด้าน อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านเงินฝากและเงินให้สินเชื่อ ด้วยกลยุทธ์ด้านการตลาดนโยบาย Top 15 ทำให้เข้าถึงลูกค้ารายใหญ่ 15 รายของแต่ละจังหวัด นอกจากนี้ยังมีการใช้นโยบายการติดตามหนี้ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การปรับเปลี่ยนระบบคอมพิวเตอร์ Online P-6000 เป็น P-9000 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ซึ่งความเติบโตในทุกๆ ด้านเป็นผลให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2538 อนุมัติให้ธนาคารกรุงไทยเป็นรัฐวิสาหกิจกลุ่มที่ 1 แห่งแรกของประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2538 เป็นต้นไป

ปี 2540 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำขึ้นภายในประเทศ และได้ส่งผลกระทบต่อให้สถาบันการเงิน จำนวนมากต้องถูกสั่งปิดกิจการ ทางกรได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2541 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง นายธารินทร์ นิมมานเหมินท์ ได้ประกาศมาตรการฟื้นฟูระบบสถาบันการเงิน โดยให้ธนาคารกรุงไทยรับโอนสินทรัพย์และหนี้สินที่ด้อย

ธนาคารกรุงเทพฯพาณิชย์การ และรับโอนสินทรัพย์ หนี้สิน สาขาและพนักงานของธนาคารมหานคร พร้อมให้ธนาคารเพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 185,000 ล้านบาท เป็น 219,850 ล้านบาท เสนอขายแบบเฉพาะเจาะจงให้กองทุนเพื่อการฟื้นฟูระบบสถาบันการเงิน เพื่อรองรับการควบไอนกิจการในครั้งนี้

ปี 2544-2546 ฐานะการเงินของธนาคารมีความแข็งแกร่งมากขึ้น ภายหลังจากโอนสินทรัพย์ดีออกคุณภาพไปยังบริษัทบริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด มีการปรับโครงสร้างขององค์กรครั้งใหญ่ เพื่อเอื้อต่อการสร้างและขยายขนาดของสินทรัพย์ การสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง และลดต้นทุนการดำเนินงาน พร้อมกันนั้น ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างฐานะของความเป็นธนาคารพาณิชย์ชั้นนำของประเทศ โดยเน้นระบบควบคุมการบริหารความเสี่ยงทุกด้านอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ธนาคารยังได้เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจไทยให้ฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว โดยเป็นแกนนำในการปล่อยสินเชื่อเข้าสู่ระบบ มีการให้สินเชื่อแก่องค์กรภายใต้การดูแลของรัฐ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ควบคู่ไปกับการให้บริการแก่ลูกค้าทั่วไป และมีการเปิดให้บริการกลุ่มลูกค้าพิเศษ ได้แก่ ธนาคารชุมชนและธนาคารอิสลาม

ปี 2548 ธนาคารก้าวสู่การเป็น The Convenience Bank “ธนาคารแสนสะดวก” อย่างเต็มตัว มีผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินทุกประเภทและครบวงจร สามารถใช้บริการของธนาคารได้จากทุกที่ ทุกช่องทาง และตลอดเวลาตลอด 24 ชั่วโมง โดยไม่มีวันหยุด ได้มีการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ช่องทางต่างๆ ในการบริการให้สดใส ทันสมัย เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ และเพิ่มเครือข่ายและขยายช่องทางในการให้บริการกับลูกค้ากระจายไปตามแหล่งชุมชน นอกจากนี้ในปี 2548 ได้ออกบริการและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อาทิ โครงการ KTB Exporter Club บริการโอนเงินด่วน KTB Speed Cash Transfer บริการเงินฝากระยะยาว 48 เดือน

ในปี 2549 จนถึงปัจจุบัน ธนาคารยังคงให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็น The Convenience Bank และเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และชัดเจน ธนาคารได้ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนแม่บททางการเงินและการบริหารจัดการตามแนวทาง Basel III และการเป็น Processing Bank ซึ่งนำเสนอการชำระเงินควบคู่ไปกับผลิตภัณฑ์และบริการธุรกรรมทางการเงินที่หลากหลาย ครบวงจร ตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่มเป้าหมายด้วยบริการที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยในทุกที่ทุกเวลา ภายใต้วิสัยทัศน์ (Vision) ที่ว่า ธนาคารแสนสะดวก (The Convenience Bank) สำหรับลูกค้ารายย่อย ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และสถาบัน มีพันธกิจ (Mission) คือ เป็นสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ ที่มุ่งเน้นการให้บริการที่เป็นเลิศ สามารถสร้างผลตอบแทนที่ดีได้อย่างยั่งยืน ส่งเสริมการสร้างทุนทางปัญญา และยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) 2552)

ธนาคารกรุงไทย เป็นธนาคารพาณิชย์ ที่มีการบริหารงานแบบรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากมีกองทุนเพื่อการฟื้นฟูฯ กระทรวงการคลัง เป็นผู้ถือหุ้นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

จึงมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission)

วิสัยทัศน์(Vision)

ธนาคารแสนสะดวก (The Convenience Bank) สำหรับลูกค้ารายย่อย ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และสถาบัน

พันธกิจ(Mission)

โดยมุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันทางการเงินชั้นนำของประเทศที่เป็นเลิศในด้านการบริการ การสร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน การส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างทุนทางปัญญา พร้อมทั้ง การยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

จากวิสัยทัศน์ของธนาคาร คือ The Convenience Bank หรือ ธนาคารแสนสะดวก โดยมี องค์ประกอบคือ ทันสมัย (Trendy) รวดเร็ว (Speed) ใช้ง่าย (Easy to Access) ใช้บริการได้ ตลอดเวลา (Anytime) ใช้ได้ทุกที่ (Anywhere) ใช้บริการได้เสร็จสิ้น ณ จุดเดียว (One Stop Service) มีผลิตภัณฑ์ครบวงจรตอบสนองทุกกลุ่มลูกค้า (One Stop Service) และมีผลิตภัณฑ์ครบวงจร ตอบสนองทุกกลุ่มลูกค้า

โครงสร้างการบริหารงานของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

บมจ.ธนาคารกรุงไทยมีจำนวนสาขาทั้งสิ้น 963 สาขา โดยเป็นสาขาในกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล 327 สาขา, ในภูมิภาค 636 สาขา และสาขาต่างประเทศ อีก 7 สาขา คือ ลอสแอนเจลิส ลิงคโปร์ คุณหมิง มุมไบ พนมเปญ นครหลวงเวียงจันทน์ และยอยจังหวัดเสียมเรียบ (ข้อมูลจากสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล บมจ.ธนาคารกรุงไทยวันที่ 4 ม.ค.2554)

ภาพรวมบุคลากรภายในธนาคาร บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 18,009 คน และแบ่งออกเป็นหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ (ข้อมูลจากสายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล บมจ.ธนาคารกรุงไทย เดือนกันยายน 2553)

1. สายงาน จำนวน 15 สายงาน ประกอบด้วย 1. สายงานธุรกิจรายย่อยและเครือข่าย 2. สายงานธุรกิจขนาดกลาง 3.สายงานธุรกิจขนาดใหญ่ 1 4. สายงานธุรกิจขนาดใหญ่ 2 5.สายงานธุรกิจภาครัฐ 6.สายงานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์และบริการจัดการทางการเงิน 7.สายงานกลั่นกรองสินเชื่อ 8.สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารทรัพย์สิน 9.สายงานบริหารการเงิน 10.สายงานปฏิบัติการ 11.สายงานกำกับและบริหารงานกฎหมาย 12.สายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล 13.สายงานยุทธศาสตร์ธนาคาร 14.สายงานตรวจสอบภายใน 15.สายงานบริหารความเสี่ยง

2. กลุ่มงาน จำนวน 40 กลุ่มงาน
3. ฝ่ายงาน จำนวน 118 ฝ่าย
4. สำนัก จำนวน 3 สำนัก
5. สำนักงานข้อมูลและป้องกันข้อผิดพลาด 1 สำนัก
6. สำนักงานธุรกิจ จำนวน 63 สำนัก
7. สำนักงานเขต จำนวน 68 สำนัก
8. สำนักงานนครหลวง 18 สำนัก
9. สำนักงานภูมิภาค 48 สำนัก
10. สาขา จำนวน 963 สาขา
11. ศูนย์ธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 19 ศูนย์
12. ศูนย์ธุรกิจแฟ็กเตอร์ริง จำนวน 1 ศูนย์
13. ศูนย์ธุรกิจให้เช่าซื้อ จำนวน 1 ศูนย์
14. ศูนย์บริหารและจัดการธนบัตรสำนักงานใหญ่ จำนวน 1 ศูนย์
15. ศูนย์บริหารและจัดการธนบัตรกรุงเทพ จำนวน 4 ศูนย์
16. ศูนย์บริหารและจัดการธนบัตรภูมิภาค จำนวน 13 ศูนย์
17. ศูนย์บริหารและจัดการธนบัตรย่อย จำนวน 5 ศูนย์
18. ศูนย์บริหารและจัดการเหรียญกษาปณ์ จำนวน 1 ศูนย์
19. ศูนย์ปฏิบัติการเช็คภูมิภาค จำนวน 9 ศูนย์
20. ศูนย์ปฏิบัติการเช็คสาขาและลูกค้าย่อย จำนวน 1 ศูนย์
21. ศูนย์ปฏิบัติการเช็คสาขาและลูกค้าองค์กร จำนวน 1 ศูนย์
22. ศูนย์ปฏิบัติการนิติกรรมสัญญา จำนวน จำนวน 67 ศูนย์
23. ศูนย์ประเมินราคาหลักทรัพย์ จำนวน 63 ศูนย์

นอกจากนี้ธนาคารกรุงไทยยังมีการจัดตั้งศูนย์ EVM ขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ โดยศูนย์ EVM นี้ถูกกำหนดขึ้นตามโครงสร้างขององค์กรและลักษณะธุรกิจ และคำนึงถึงการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามลักษณะงานที่รับผิดชอบดูแลอยู่ โดยศูนย์ EVM แต่ละแห่งมีงบกำไร(ขาดทุน) และเงินทุนเป็นของตนเอง โดยผู้บริหารศูนย์ EVM จะมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานเกี่ยวกับเรื่องของรายได้ หรือต้นทุนที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานธุรกิจ และค่า EP (Economic Profit) ของศูนย์ที่รับผิดชอบ ศูนย์ EVM แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ (ข้อมูลจากสายงานทรัพยากรบุคคลและบริษัทภิบาล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2552)

1. ศูนย์ EVM Front เป็นหน่วยงานที่สร้างรายได้ให้แก่ธนาคาร หน่วยงานเหล่านี้ทำหน้าที่ติดต่อลูกค้า เสนอขายบริการทุกประเภทของธนาคาร และสร้างสัมพันธภาพที่ดี นำเรื่องอนุมัติส่งเงินสินเชื่อ และติดตามการใช้บริการ ประกอบด้วย

- 1.1 สายงานธุรกิจรายย่อยและเครือข่าย
- 1.2 สายงานธุรกิจขนาดใหญ่
- 1.3 สายงานธุรกิจขนาดกลาง
- 1.4 สายงานธุรกิจภาครัฐ
- 1.5 บริหารเงิน
- 1.6 ตลาดทุนและสถาบันการเงิน
- 1.7 กลุ่มบริหารทรัพย์สินพร้อมขาย
- 1.8 กลุ่มบริหารเงินและตลาดการเงิน
- 1.9 สายงานปรับโครงสร้างหนี้
2. ศูนย์ EVM Middle เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริการและสนับสนุนศูนย์ EVM Front โดยตรง และบางกรณีศูนย์ EVM Middle อาจจะมีการติดต่อกับลูกค้าโดยตรง ประกอบด้วย
 - 2.1 สายงานปฏิบัติการ มีหน่วยย่อย 3 หน่วย คือ กลุ่มปฏิบัติการธนาคารในประเทศ กลุ่มปฏิบัติการธุรกิจระหว่างประเทศ และกลุ่มปฏิบัติการสินเชื่อ
 - 2.2 สายงานกลั่นกรองสินเชื่อ
 - 2.3 กลุ่มบริหารงานกฎหมาย
 - 2.4 สายงานบริหารผลิตภัณฑ์และการตลาด
3. ศูนย์ EVM Back เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเฉพาะด้านกับทุกหน่วยงานในธนาคาร ประกอบด้วย
 - 3.1 สายงานปฏิบัติการ (Back) มี 2 หน่วยย่อยคือ กลุ่มปฏิบัติการกลาง และฝ่ายพัฒนาระบบปฏิบัติการ
 - 3.2 สายงานตรวจสอบภายใน
 - 3.3 กลุ่มวางแผนการเงิน
 - 3.4 หน่วยงานขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการ
 - 3.5 สายงานบริหารความเสี่ยง
 - 3.6 สายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทพล กู้เต็ง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงงานมักกะสัน จำนวน 360 คน พบว่า องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน

การบูรณาการด้านสังคม ชรรถมนุญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตด้านอื่น ๆ และการเกี่ยวข้องกับสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ฉัตรสุดา ปีทมะสุคนธ์ (2541 : บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพภาคที่ 3 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน โดยใช้ตัวชี้วัดของวอลตัน (Walton) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ค่านิยมวิชาชีพ และปัจจัยด้านงานและการจัดการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : 54-87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแมไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อม ลักษณะงาน ความก้าวหน้า มีค่าปานกลาง พนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พึ่งพอใจสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 จำนวน 317 คน พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส

ปีทมา อ่อนไสว (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับกลาง ซึ่งมีอยู่ 5 ด้านคือ 1. ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2. ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : บทคัดย่อ) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานจากกลุ่มประชากรพนักงาน จำนวน 736 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน พบว่า คุณชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ทำเล ที่ตั้งโรงงาน และรายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ส่วนระยะเวลาการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มัลลิกา เมฆรา (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้าน โอกาสการพัฒนาจิตความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จึงหะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและความเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในสังคมตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลกณวิจัยนัักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ดำรง พ้อคำ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้ ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้

ศรัญญา ชัยแสง (2545 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มประชากรเป็นบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 260 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2.35 - 3.69) คิดเป็นร้อยละ 55.80 โดยกลุ่มข้าราชการสาย ก. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และกลุ่มบุคลากรอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีคะแนนอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 62.10, 51.50 และ 70.30 ตามลำดับ)

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่วนรายได้พิเศษ และการได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษาในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอน : สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษามีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

พรรษสิริ อาสาเสณีย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. วิศวกรของบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. วิศวกรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ตั้งของหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. วิศวกรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรตำแหน่งผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ และระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง

4. วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิศวกรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่พบความแตกต่าง

5. วิศวกรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวไม่พบความแตกต่าง

นางน้อย ชูนิกร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันด้านคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านธรรมนูญในองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุต่างกัน ตำแหน่งแตกต่างกัน เงินเดือนต่างกันและที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สำหรับภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานมีระดับคุณภาพการศึกษาปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุ และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับการศึกษารายได้ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ และรายได้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ

ชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกัน และจำแนกตามรายได้ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์ และ นางลักษณ โภมารกุล ณ นคร (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ผู้จัดจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมคือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและด้านสังคมสัมพันธ์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 43.4 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรู้สึกมีคุณภาพชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.8 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีคุณธรรมชีวิตการทำงานที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 22.2 คือคุณภาพชีวิตด้านลักษณะ การบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้านมาตรฐานสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 33.1

สมพิศ สุวรรณชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และภูมิฐานะในการทำงานผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง บุคลากรจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมากโดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสิทธิภาพน้อย

อภิชัย อำนาจวิทยากุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด โดยรวมและทุกรายได้อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด จำแนกตามเพศ ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกลักลุ่มอายุ 18 - 20 ปี กลุ่มอายุ 21 - 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี เมื่อจำแนกตามอายุงานพบว่า กลุ่มที่มีอายุ 6 - 8 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน 9 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ดีกว่ากลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปีและกลุ่มที่มีอายุงาน 3 - 5 ปี

จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอเบิ้ล ทุ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานแจกใบปลิวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และครอบครัวอยู่ในระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

ชินอรศ คงเอียด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ระดับการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสำเร็จในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในลักษณะเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จำนวน 202 คน โดยในการศึกษาจะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งจำนวน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานแบ่งตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ในเขตพระปิ่นเกล้า

ผลงานวิทยนัศึกษาระดับปริญญาตรี

สาขา/สำนักงาน/ศูนย์	จำนวน (คน)
1. สำนักงานเขตพระปิ่นเกล้า	15
2. ศูนย์ธุรกิจต่างประเทศพระปิ่นเกล้า	5
3. สำนักงานธุรกิจพระปิ่นเกล้า	13
4. ศูนย์ประเมินราคาหลักทรัพย์พระปิ่นเกล้า	6
5. ศูนย์ปฏิบัติการนิติกรรมสัญญาพระปิ่นเกล้า	5
6. สาขาท่าพระ	16

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สาขา/สำนักงาน/ศูนย์	จำนวน (คน)
7. สาขาเดอะมอลล์ท่าพระ	7
8. สาขาพรานนก	10
8. สาขาพรานนก	10
9. สาขาสี่แยกบ้านแขก	14
10. สาขาสี่แยกอรุณอมรินทร์	11
11. สาขาสี่แยกสะพานกรุงธน	13
12. สาขาจรัญสนิทวงศ์ 13	16
13. สาขาแม่โคโร จรัญสนิทวงศ์	7
14. สาขานนทากัญจนากิโยก	7
15. สาขาเซ็นทรัลพระปิ่นเกล้า	26
16. สาขาซอยเทสโก้โลตัส ปิ่นเกล้า	6
17. สาขาบางยี่ขัน	9
18. สาขาบางขุนนนท์	19
19. สาขานนสวนผัก(ตลาดกรุงนนท์)	6
รวม	202

ที่มา : บมจ. ธนาคารกรุงไทย, ทีมงานดูแลระบบ, อัตรากำลังพนักงาน (กรุงเทพมหานคร: บ.ป.ท., 2553), ไม่ปรากฏเลขหน้า

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questionnaire) จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าว มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยมีการประยุกต์ใช้มาจากแบบสอบถามของ นายวรวิทย์ แก้วทองใหญ่ ที่ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ (2550), นายปกรณ ปรึชากรณ ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจและธนาคารเอกชน (2552) และนางสาวฐิติยา ไชยวุฒิ ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 (2545) โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีโครงสร้างที่เข้าใจง่ายและสามารถตอบเองได้อย่างอิสระ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัด Likert Scale และให้คะแนนแบบ (rating scale) เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ด้าน ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 5 ด้าน ของบุคลากรใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทำการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) เพื่อแก้ไข แนะนำเพิ่มเติม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขในรายละเอียดตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง หรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถาม โดยการ

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.865 แล้วจึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรทั้งหมดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สังกัดเขตพระปิ่นเกล้า จำนวนทั้งหมด 202 คน โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับพนักงาน หลังจากนั้น จะทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บุคลากรต่างๆ จาก บทความ หนังสือ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนำกลับมาใช้กับปริญญาตรี

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

2.1 อธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (frequency), ร้อยละ (percentage)

2.2 อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ t-test, f-test และ One-way ANOVA

3. เกณฑ์การแปลผล เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิต ตามวิธีการประเมินของเบสท์ ซึ่งได้แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้(อ้างใน สุจิตรา บุญรัตพันธุ์ 2546 : 130)

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมาก

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 202 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1.1 ลักษณะของตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ลักษณะของตัวแปรตาม คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (test differences hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. สร้างตัวแบบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression) เพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้วยตัวแปรอิสระ และทำการทดสอบ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า กับตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์อีกครั้ง หนึ่งว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการใช้ค่า Pearson Correlation

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ลักษณะของตัวแปรอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรอิสระของกลุ่มตัวอย่างได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่

สังกัด ใช้ค่าสถิติ ความถี่ (frequency), ร้อยละ (percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	75	37.1
หญิง	127	62.9
รวม	202	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	73	36.1
31 – 40 ปี	34	16.8
41 – 50 ปี	64	31.7
51 ปีขึ้นไป	31	15.3
รวม	202	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด/ หม้าย/ หย่าร้าง	111	55.0
สมรส และอยู่ร่วมกัน	91	45.0
รวม	202	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	10.4
ปริญญาตรี	145	71.8
สูงกว่าปริญญาตรี	36	17.8
รวม	202	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (N)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	7.9
15,001 – 25,000 บาท	68	33.7
25,001 – 35,000 บาท	22	10.9
มากกว่า 35,000 บาท	96	47.5
รวม	202	100
6. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	72	35.6
5 – 10 ปี	14	6.9
11 ปีขึ้นไป	116	57.4
รวม	202	100
7. ตำแหน่งงาน		
เจ้าพนักงานปฏิบัติการ	94	46.5
เจ้าหน้าที่อาวุโส	61	30.2
หัวหน้าส่วน/ รองผู้จัดการ	39	19.3
รองผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้จัดการ	8	4.0
รวม	202	100
8. หน่วยงานที่สังกัด		
สาขา	160	79.2
สำนักงานเขต	17	8.4
สำนักงานธุรกิจ	7	3.5
ศูนย์ปฏิบัติการนิติกรรมสัญญา	6	3.0
ศูนย์ประเมินราคาหลักทรัพย์	12	5.9
รวม	202	100

จากตารางที่ 2 แสดงการแจกแจงข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 เพศชายจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.7 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 สำหรับสถานภาพการสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/ หม้าย/ หย่าร้าง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 สถานภาพสมรส และอยู่ร่วมกัน จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 สำหรับระดับการศึกษาพบว่าจบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมาคือจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 สำหรับอัตราเงินเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรับอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สำหรับอายุการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานมากที่สุด คือ อายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคืออายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 สำหรับตำแหน่งงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าของงานปฏิบัติการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ รองผู้จัดการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้จัดการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 สำหรับหน่วยงานที่สังกัดพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสาขา จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือสังกัดหน่วยงานสำนักงานเขต จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 สังกัดหน่วยงานศูนย์ประเมินราคาหลักทรัพย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 สังกัดหน่วยงานสำนักงานธุรกิจ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และสังกัดหน่วยงานศูนย์ปฏิบัติการนิติกรรมสัญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ลักษณะของตัวแปรตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลในส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ค่าตอบแทน ที่เหมาะสม 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 5) ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น จำนวน 36 ข้อ โดยใช้ค่าสถิติเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ ข้อมูลเป็น รายด้าน รายข้อ และ โดยรวม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปแบบตาราง ดังแสดง รายละเอียดตามตารางที่ 3 - 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม รายด้าน

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยรวม)	3.55	0.576	มาก
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.72	0.629	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.53	0.729	มาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.58	0.679	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.62	0.714	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.34	0.642	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.576) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.629) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.729) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.679) และด้านการพัฒนาตนเอง

($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.714) และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.642)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านสภาพการทำงาน			
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.796	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน	3.70	0.773	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม	3.59	1.072	มาก
4. สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความสะอาดที่เหมาะสม	3.76	0.873	มาก
5. กฎ ระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.732	มาก
6. หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูกจี้ ปล้น โจรกรรม ไฟไหม้	3.71	0.827	มาก
โดยรวม	3.72	0.629	มาก

จากผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.629) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.796) สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อยากทำงาน

($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.773) สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.072) สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความสะอาดที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.873) กฎ ระเบียบและระบบงานของหน่วยงาน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.732) และหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูก จี๊ป ลื่น ไจรกรรม ไฟไหม้ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.827)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม จำแนกตามรายชื่อ

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม			
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.52	0.937	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.58	0.901	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	3.28	0.979	มาก
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน	3.46	0.967	มาก
5. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จ แม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา	3.44	1.026	มาก
6. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของธนาคารที่ได้รับ	3.88	0.733	มาก
โดยรวม	3.53	0.729	มาก

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.729) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.937)

ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.901) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.979) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงาน ในลักษณะคล้ายกัน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.967) ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จ แม้จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.026) ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของธนาคารที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.733)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายชื่อ

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
1. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	3.61	0.773	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถ ที่สูงขึ้นเสมอ	3.68	0.811	มาก
3. ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน	3.31	0.949	ปานกลาง
4. ปัจจุบันท่านคิดว่าประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร	3.48	0.876	มาก
5. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.70	0.894	มาก
6. ในองค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงาน มีการนำเสนอผลงานอยู่เสมอ	3.56	0.908	มาก
7. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน	3.39	0.941	ปานกลาง
8. ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	3.94	0.767	มาก
โดยรวม	3.58	0.679	มาก

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.679) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.773) ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ที่สูงขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.811) ปัจจุบันท่านคิดว่าประสบผลสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงานพอสมควร ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.876) ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อ ในระดับ ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.894) ในองค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุน พนักงาน มีการนำเสนอผลงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.908) และท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.767) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ในหน่วยงานของท่านมีการ สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.949) และ ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.941)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายชื่อ

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการพัฒนาตนเอง			
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.75	0.857	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา	3.69	0.861	มาก
3. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ	3.64	0.866	มาก
4. ท่านได้ใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน	3.64	0.848	มาก
5. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.54	0.829	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเสรี	3.47	0.870	มาก
7. ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาได้สะดวก	3.66	0.862	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.59	0.872	มาก
โดยรวม	3.62	0.714	มาก

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 3.62 , S.D. = 0.714) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.857) ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.861) ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.866) ท่านได้ใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.848) ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.829) ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเสรี ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.870) ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาได้สะดวก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.862) และหน่วยงานของท่านมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.872)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำแนกตามรายชื่อ

ตัวแปรตาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น			
1. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และครอบครัว	3.52	0.836	มาก
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การปฏิบัติงาน ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.48	0.859	มาก
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน	3.41	0.911	มาก
4. ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.46	0.898	มาก
5. การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการใช้เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว	3.19	1.001	ปานกลาง
6. ภาระงานในปัจจุบันส่งผลให้ท่านไม่มีเวลาให้กับกิจกรรม ทางสังคม	3.08	1.004	ปานกลาง
7. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.40	0.877	ปานกลาง
8. ท่านมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกอยู่เสมอ	3.19	0.929	ปานกลาง
โดยรวม	3.34	0.642	ปานกลาง

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.642) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และครอบครัว ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.836) ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การปฏิบัติงาน ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.859) ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.911) และท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.898) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อการใช้เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.001) การทำงานในปัจจุบันส่งผลให้ท่านไม่มีเวลาให้กับกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.004) ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.877) และท่านมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.929)

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน วิทยาลัย บุกลากรในที่ทำงาน คือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานย่อย จำนวน 8 ข้อ เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน ที่สังกัด โดยผู้วิจัยเลือกใช้ One – way ANOVAs ณ ระดับนัยสำคัญ (level of significance: α) ที่ 0.05 ทดสอบค่า t – test ในกรณีที่เปรียบเทียบ ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มและทดสอบค่า f – test ในกรณี ที่เปรียบเทียบ ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป ทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Scheffé's method) กรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้การทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlations) นำเสนอผลงานในรูปแบบของ ตารางที่ 9 ถึงตารางที่ 39 ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 1.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามเพศ

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. ชาย	3.66	0.508	2.119	0.036*	-0.142*	2.02%
	2. หญิง	3.49	0.606				
ด้านสภาพการทำงาน	1. ชาย	3.80	0.570	1.365	0.174	-0.096	0.92%
	2. หญิง	3.68	0.659				
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. ชาย	3.66	0.603	2.133	0.034*	-0.140*	1.96%
	2. หญิง	3.45	0.786				
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	1. ชาย	3.65	0.614	1.110	0.268	-0.078	0.61%
	2. หญิง	3.54	0.713				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. ชาย	3.72	0.561	1.590	0.113	-0.103	1.06%
	2. หญิง	3.57	0.787				
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. ชาย	3.50	0.625	2.679	0.008*	-0.186**	3.46%
	2. หญิง	3.25	0.636				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ซึ่งแสดงผลของการทดสอบค่าสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามเพศ ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา ตามค่าสหสัมพันธ์ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีสหสัมพันธ์อย่างผกผันกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่เป็นเพศชายจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมาก ส่วนพนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นน้อย และใช้เพศกำหนดระดับคุณภาพชีวิต การทำงานดังกล่าว ร้อยละ 2.02 ร้อยละ 1.96 และร้อยละ 3.46 ตามลำดับ

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น
แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น
ไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น
แตกต่างกันไปตามอายุ

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	1. น้อยกว่า 30 ปี	3.34	0.581	7.299	0.000*	0.282**	7.95%
	2. 31 – 40 ปี	3.68	0.575				
	3. 41 – 50 ปี	3.59	0.528				
	4. 50 ปีขึ้นไป	3.84	0.492				
ด้านสภาพการทำงาน	1. น้อยกว่า 30 ปี	3.50	0.633	7.272	0.000*	0.275**	7.56%
	2. 31 – 40 ปี	3.87	0.671				
	3. 41 – 50 ปี	3.75	0.559				
	4. 50 ปีขึ้นไป	4.06	0.519				
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. น้อยกว่า 30 ปี	3.19	0.751	11.015	0.000*	0.358**	12.82%
	2. 31 – 40 ปี	3.66	0.690				
	3. 41 – 50 ปี	3.64	0.643				
	4. 50 ปีขึ้นไป	3.94	0.554				

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	1. น้อยกว่า 30 ปี	3.40	0.725	3.172	0.025*	0.183**	3.35%
	2. 31 – 40 ปี	3.72	0.662				
	3. 41 – 50 ปี	3.63	0.633				
	4. 50 ปีขึ้นไป	3.77	0.599				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. น้อยกว่า 30 ปี	3.39	0.803	4.825	0.003*	0.225**	5.06%
	2. 31 – 40 ปี	3.79	0.686				
	3. 41 – 50 ปี	3.70	0.575				
	4. 50 ปีขึ้นไป	3.84	0.648				
ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น	1. น้อยกว่า 30 ปี	3.22	0.620	4.317	0.006*	0.188**	3.53%
	2. 31 – 40 ปี	3.40	0.615				
	3. 41 – 50 ปี	3.29	0.655				
	4. 50 ปีขึ้นไป	3.69	0.593				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามอายุ เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อายุมีความผันแปรตรงกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่มี อายุ 51 ปีขึ้นไปมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมาก คือ ร้อยละ 7.95 ร้อยละ 7.56 ร้อยละ 12.82 ร้อยละ 3.35 ร้อยละ 5.06 และ ร้อยละ 3.53 ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นจำแนกตามกลุ่มอายุของพนักงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 11 – 16 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	1. น้อยกว่า 30 ปี		0.341*	0.253	0.506*
	2. 31-40 ปี			0.088	0.165
	3. 41-50 ปี				0.253
	4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านสภาพการทำงาน	1. น้อยกว่า 30 ปี		0.368*	0.247	0.559*
	2. 31-40 ปี			0.120	0.191
	3. 41-50 ปี				0.311
	4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม	1. น้อยกว่า 30 ปี		0.472*	0.458*	0.756*
	2. 31-40 ปี			0.014	0.284
	3. 41-50 ปี				0.298
	4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. น้อยกว่า 30 ปี		0.318*	0.228*	0.367*
	2. 31-40 ปี			0.090	0.049
	3. 41-50 ปี				0.139
	4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. น้อยกว่า 30 ปี		0.409*	0.312	0.457*
	2. 31-40 ปี			0.097	0.049
	3. 41-50 ปี				0.145
	4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. น้อยกว่า 30 ปี		0.180	0.070	0.468*
	2. 31-40 ปี			1.110	0.288
	3. 41-50 ปี				0.398*
	4. มากกว่า 51 ปีขึ้นไป				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าโดยรวมแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี
สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าโดยรวมแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 3.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 3.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	1. โสด	3.41	0.582	4.087	0.000*	0.278**	7.73%
	2. สมรส	3.72	0.520				
ด้านสภาพการทำงาน	1. โสด	3.59	0.647	3.408	0.001*	0.234**	5.48%
	2. สมรส	3.89	0.568				
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. โสด	3.31	0.764	4.962	0.000*	0.324**	10.50%
	2. สมรส	3.79	0.591				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. โสด	3.45	0.699	3.057	0.003*	0.211**	4.45%
	2. สมรส	3.74	0.622				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. โสด	3.48	0.762	3.411	0.001*	0.230**	5.29%
	2. สมรส	3.80	0.606				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. โสด	3.23	0.605	2.809	0.005*	0.195**	3.80%
	2. สมรส	3.48	0.662				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ซึ่งแสดงผลของการทดสอบค่าสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามกันตามสถานภาพ เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพมีความผันแปรตรงกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมาก ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นน้อย และใช้สถานภาพกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ร้อยละ 7.73 ร้อยละ 5.48 ร้อยละ 10.50 ร้อยละ 4.45 ร้อยละ 5.29 และร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวม ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.1 : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	0.599	2.000	0.138	-0.122	1.49%
	2. ปริญญาตรี	3.57	0.549				
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.38	0.651				
ด้านสภาพการทำงาน	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	0.563	1.914	0.150	-0.091	0.83%
	2. ปริญญาตรี	3.77	0.648				
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	0.563				
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.49	0.636	3.289	0.039*	-0.117	1.37%
	2. ปริญญาตรี	3.60	0.712				
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.25	0.801				
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.59	0.712	1.199	0.304	-0.081	0.66%
	2. ปริญญาตรี	3.62	0.643				
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	0.770				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.64	0.788	1.078	0.342	-0.081	0.66%
	2. ปริญญาตรี	3.66	0.618				
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.47	0.983				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.62	0.723	2.681	0.071	-0.151*	2.28%
	2. ปริญญาตรี	3.33	0.648				
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	3.22	0.528				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามระดับการศึกษา ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงใน การทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่พบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม ไม่ สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพ การทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่ สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่าการศึกษามีสหสัมพันธ์อย่างผกผันกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นมาก คือ ร้อยละ 2.28

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผล การวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	ระดับปริญญาตรี	3
ด้านค่าตอบแทน ที่ เหมาะสม	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี		0.237
	2. ปริญญาตรี		0.343*
	3. สูงกว่าปริญญาตรี		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา

ตรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่แตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นไม่แตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย

เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.34	.529	8.178	0.000*	0.272**	7.40%
	2. 5 – 10 ปี	3.61	.891				
	3. 11 ปีขึ้นไป	3.68	.523				
ด้านสภาพการทำงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.50	.600	7.820	0.001*	0.267**	7.13%
	2. 5 – 10 ปี	3.79	.771				
	3. 11 ปีขึ้นไป	3.86	.592				
ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.18	.707	14.301	0.000*	0.349**	12.18%
	2. 5 – 10 ปี	3.63	1.017				
	3. 11 ปีขึ้นไป	3.73	.622				
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.40	.654	4.386	0.014*	0.189**	3.57%
	2. 5 – 10 ปี	3.75	1.006				
	3. 11 ปีขึ้นไป	3.68	.627				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.41	.701	6.235	0.002*	0.241**	5.81%
	2. 5 – 10 ปี	3.51	1.222				
	3. 11 ปีขึ้นไป	3.77	.604				
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.22	.635	2.071	0.129	0.139*	1.93%
	2. 5 – 10 ปี	3.40	.649				
	3. 11 ปีขึ้นไป	3.41	.640				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยที่ 20 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

จากตารางที่ 20 ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามอายุการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อายุการทำงานมีความผันแปรตรงกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้าน

สภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมาก คือ อายุการทำงานกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ร้อยละ 7.40 ร้อยละ 7.13 ร้อยละ 12.18 ร้อยละ 3.57 ร้อยละ 5.81 และร้อยละ 1.93 ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุการทำงานของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 21-25 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. ต่ำกว่า 5 ปี		0.264	0.336*
	2. 5 – 10 ปี			0.072
	3. 11 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มี อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
ด้านสภาพการทำงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี		0.286	0.359*
	2. 5 – 10 ปี			0.073
	3. 11 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม	1. ต่ำกว่า 5 ปี		0.450	0.546*
	2. 5 – 10 ปี			0.096
	3. 11 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. ต่ำกว่า 5 ปี		0.354	0.280*
	2. 5 – 10 ปี			0.074
	3. 11 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. ต่ำกว่า 5 ปี		0.101	0.362*
	2. 5 – 10 ปี			0.262
	3. 11 ปีขึ้นไป			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 6.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามรายได้ ต่อเดือน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันไปตามรายได้ ต่อเดือน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามรายได้ ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 6.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นไม่แตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.33	0.542	7.026	0.000*	0.289**	8.35%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.34	0.592				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.71	0.627				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.70	0.504				

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.33	0.542	7.026	0.000*	0.289**	8.35%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.34	0.592				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.71	0.627				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.70	0.504				
ด้านสภาพการทำงาน	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.50	0.577	6.537	0.000*	0.271**	7.34%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.50	0.646				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.93	0.697				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.87	0.553				
ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.12	0.620	12.178	0.000*	0.386**	14.90%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.21	0.762				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.64	0.753				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.79	0.595				
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.47	0.620	2.882	0.037*	0.186**	3.46%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.41	0.739				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.68	0.739				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.70	0.606				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.39	0.604	6.434	0.000*	0.259**	6.71%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.37	0.836				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.89	0.605				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.78	0.592				
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.15	0.897	1.817	0.145	0.156*	2.43%
	2. 15,001-25,000 บาท	3.24	0.555				
	3. 25,001-35,000 บาท	3.43	0.820				
	4. มากกว่า 35,000 บาท	3.43	0.597				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามรายได้ต่อเดือน ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนมีความผันแปรตรงกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมาก คือ รายได้ต่อเดือนกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ร้อยละ 8.35 ร้อยละ 7.34 ร้อยละ 14.90 ร้อยละ 3.46 ร้อยละ 6.71 และร้อยละ 2.43 ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 4.26 – 4.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. น้อยกว่า 15,000 บาท		0.018	0.382	0.375
	2. 15,001 – 25,000 บาท			0.364	0.358*
	3. 25,001 – 35,000 บาท				0.007
	4. มากกว่า 35,000 บาท				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านสภาพการทำงาน	1. น้อยกว่า 15,000 บาท		0.005	0.432	0.373
	2. 15,001 – 25,000 บาท			0.427*	0.368*
	3. 25,001 – 35,000 บาท				0.059
	4. มากกว่า 35,000 บาท				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. น้อยกว่า 15,000 บาท		0.094	0.529	0.677*
	2. 15,001 – 25,000 บาท			0.436	0.583*
	3. 25,001 – 35,000 บาท				0.148
	4. มากกว่า 35,000 บาท				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า

35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. น้อยกว่า 15,000 บาท		0.623	0.213	0.231
	2. 15,001 – 25,000 บาท			0.276	0.294*
	3. 25,001 – 35,000 บาท				0.019
	4. มากกว่า 35,000 บาท				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. น้อยกว่า 15,000 บาท		0.019	0.501	0.388
	2. 15,001 – 25,000 บาท			0.520	0.407*
	3. 25,001 – 35,000 บาท				0.113
	4. มากกว่า 35,000 บาท				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า โดยรวมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 7.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 7.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระปิ่นเกล้า
เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 7.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 7.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 7.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นไม่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.38	0.579	6.534	0.000*	0.287**	8.24%
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.65	0.577				
	3. หัวหน้าส่วน	3.71	0.471				
	4. รองผู้อำนวยการฝ่าย	4.02	0.411				
ด้านสภาพการทำงาน	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.54	0.613	5.814	0.001*	0.253**	6.40%
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.88	0.662				
	3. หัวหน้าส่วน	3.84	0.537				
	4. รองผู้อำนวยการฝ่าย	4.15	0.350				
ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.24	0.742	11.175	0.000*	0.360**	12.96%
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.72	0.655				
	3. หัวหน้าส่วน	3.79	0.588				
	4. รองผู้อำนวยการฝ่าย	4.10	0.427				
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.43	0.694	4.073	0.008*	0.234**	5.48%
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.66	0.678				
	3. หัวหน้าส่วน	3.74	0.583				
	4. รองผู้อำนวยการฝ่าย	4.06	0.509				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.45	0.775	4.318	0.006*	0.235**	5.52%
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.73	0.678				
	3. หัวหน้าส่วน	3.77	0.547				
	4. รองผู้อำนวยการฝ่าย	4.14	0.420				
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	3.26	0.681	1.865	0.137	0.159*	2.53%
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.36	0.661				
	3. หัวหน้าส่วน	3.45	0.499				
	4. รองผู้อำนวยการฝ่าย	3.72	0.508				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามตำแหน่งงาน ส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานมีความผันแปรตรงกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นสูง คือ ตำแหน่งงานกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ร้อยละ 8.24 ร้อยละ 6.40 ร้อยละ 12.96 ร้อยละ 5.48 ร้อยละ 5.52 และร้อยละ 2.53 ตามลำดับ

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ แสดงในตารางที่ 33 – 37 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ		0.270*	0.323*	0.641*
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส			0.053	0.372
	3. รองผู้จัดการ				0.318
	4. ผู้จัดการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกับพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ตำแหน่งรองผู้จัดการ และตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านสภาพการทำงาน	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ		0.333*	0.298	0.602
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส			0.035	0.269
	3. รองผู้จัดการ				0.304
	4. ผู้จัดการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกับพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ		0.479*	0.556	0.865
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส			0.076	0.386
	3. รองผู้จัดการ				0.309
	4. ผู้จัดการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกับพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ		0.229	0.310*	0.636*
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส			0.081	0.407
	3. รองผู้จัดการ				0.325
	4. ผู้จัดการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกับพนักงานตำแหน่งรองผู้จัดการ และตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ		0.272	0.313	0.687*
	2. เจ้าหน้าที่อาวุโส			0.041	0.415
	3. รองผู้จัดการ				0.375
	4. ผู้จัดการ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการกับพนักงานตำแหน่งผู้จัดการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขต
พระปิ่นเกล้าด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันไปตาม
หน่วยงานที่สังกัด

สมมติฐานที่ 8.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่
สังกัด

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันไปตาม
หน่วยงานที่สังกัด

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขต
พระปิ่นเกล้าด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่
สังกัด

สมมติฐานที่ 8.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ด้าน
อื่นแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่สังกัด

สมมติฐานหลัก : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย
เขตพระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ด้าน
อื่นไม่แตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่สังกัด

สมมติฐานรอง : ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขต
พระปิ่นเกล้าด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ด้านอื่น
แตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่สังกัด

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. สาขา	3.55	0.594	0.982	0.419	-0.023	0.05%
	2. สำนักงานเขต	3.67	0.581				
	3. สำนักงานธุรกิจ	3.25	0.312				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	3.77	0.344				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.46	0.504				

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	r	R ²
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	1. สาขา	3.55	0.594	0.982	0.419	-0.023	0.05%
	2. สำนักงานเขต	3.67	0.581				
	3. สำนักงานธุรกิจ	3.25	0.312				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	3.77	0.344				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.46	0.504				
ด้านสภาพการทำงาน	1. สาขา	3.75	0.653	3.606	0.007*	-0.110	1.21%
	2. สำนักงานเขต	3.81	0.467				
	3. สำนักงานธุรกิจ	3.05	0.343				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	4.11	0.272				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.43	0.386				
ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสม	1. สาขา	3.52	0.747	1.438	0.223	0.016	0.03%
	2. สำนักงานเขต	3.72	0.682				
	3. สำนักงานธุรกิจ	2.98	0.466				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	3.72	0.404				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.60	0.719				
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	1. สาขา	3.60	0.691	0.508	0.730	-0.054	0.29%
	2. สำนักงานเขต	3.59	0.800				
	3. สำนักงานธุรกิจ	3.34	0.419				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	3.75	0.387				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.42	0.570				
ด้านการพัฒนาตนเอง	1. สาขา	3.61	0.747	0.371	0.829	0.017	0.03%
	2. สำนักงานเขต	3.76	0.633				
	3. สำนักงานธุรกิจ	3.43	0.483				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	3.79	0.626				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.63	0.528				
ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	1. สาขา	3.32	0.672	0.683	0.605	0.013	0.02%
	2. สำนักงานเขต	3.54	0.561				
	3. สำนักงานธุรกิจ	3.32	0.394				
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ	3.54	0.479				
	5. ศูนย์ประเมิน	3.24	0.501				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ซึ่งแสดงผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงาน ที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีความแตกต่างตามหน่วยงานที่สังกัดส่วนพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นไม่พบ ความความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตามค่าสหสัมพันธ์โดยรวม ไม่มีสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ไม่มีค่าสหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดของพนักงานเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4
ด้านสภาพการทำงาน	1. สาขา	0.060	0.707	0.357	0.324
	2. สำนักงานเขต		0.766	0.297	0.383
	3. สำนักงานธุรกิจ			1.063*	0.383
	4. ศูนย์ปฏิบัติการ				0.681
	5. ศูนย์ประเมินฯ				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานธุรกิจกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงานศูนย์ปฏิบัติการนิตินิกรรม

สัญญา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 การทำนายค่าตัวแปรตาม

ในส่วนนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์เพื่อการวิเคราะห์ตัวแปรในลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์แบบ เป็นเหตุ เป็นผล ด้วยตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple linear regression) ณ ระดับนัยสำคัญ (level of significance: α) ที่ 0.05 นำเสนอผลงานในรูปแบบของตารางที่ 40 ถึงตารางที่ 41 ตามลำดับ โดย กำหนดให้

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

\hat{y} = ค่าทำนายของตัวแปรตาม

α = ค่าคงที่

β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

X = ตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ – คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t/F	Sig.
(ค่าคงที่)	3.221	0.089		36.282	0.000
อายุ	0.146	0.035	0.282	4.154	0.000*

เมื่อแทนค่าด้วยตัวเลขจากตารางตามสูตรจะได้ดังนี้

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

$$\alpha = 3.221$$

$$\beta = 0.282$$

เมื่อ \hat{y} = ค่าทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม

X = อายุ (ตัวทำนาย)

$$X = 1$$

$$\text{จากสมการ } \hat{y} = 3.221 + (0.282)X$$

$$\text{เพราะฉะนั้น } \hat{y} = 3.221 + (0.282) \times 1$$

$$\hat{y} = 3.503$$

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม เท่ากับ 3.503 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามเกณฑ์
ที่วัด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t/F	Sig.
(ค่าคงที่)	3.373	0.097		34.760	0.000
อายุ	0.156	0.039	0.275	4.045	.000*

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

$$\alpha = 3.373$$

$$\beta = 0.275$$

เมื่อ \hat{y}_1 = ค่าทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

X = อายุ (ตัวทำนาย)

$$\text{จากสมการ } \hat{y}_1 = 3.373 + (0.275)X$$

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

$$\text{เพราะฉะนั้น } \hat{y}_1 = 3.373 + (0.275) \times 1$$

$$\hat{y}_1 = 3.648$$

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 3.648 ซึ่งอยู่ในระดับมาก
ตามเกณฑ์ที่วัด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ตัวแปรอิสระ	B	Std.Error	Beta	t/F	Sig.
(ค่าคงที่)	2.993	0.109		27.368	0.000
อายุ	0.235	0.043	0.358	5.418	0.000*

$$\hat{y}_2 = \alpha + \beta X$$

$$\alpha = 2.993$$

$$\beta = 0.358$$

เมื่อ \hat{y}_2 = ค่าทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม

X = คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ (ตัวทำนาย)

จากสมการ $\hat{y}_2 = 2.993 + (0.358) \times 1$

$$X = 1$$

เพราะฉะนั้น $\hat{y}_2 = 2.993 + (0.358) \times 1$

$$\hat{y}_2 = 3.351$$

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม เท่ากับ 3.351 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามเกณฑ์ที่วัด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ผลงานวิทยนศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	B	Std.Error	Beta	t/F	Sig.
(ค่าคงที่)	3.164	0.144		21.943	0.000
อายุ	0.112	0.043	0.183	2.635	0.025
สถานภาพสมรส	0.287	0.094	0.211	3.057	0.003*

$$\hat{y}_3 = \alpha + \beta X$$

$$\alpha = 3.164$$

$$\beta = 0.211$$

เมื่อ \hat{y}_3 = ค่าทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

X = สถานภาพสมรส (ตัวทำนาย)

จากสมการ $\hat{y}_3 = 3.164 + (0.211) \times 1$

$$X = 1$$

เพราะฉะนั้น $\hat{y}_3 = 3.164 + (0.211) \times 1$

$$\hat{y}_3 = 3.375$$

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 3.375 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามเกณฑ์ที่วัด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ด้านการพัฒนาตนเอง

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t/F	Sig.
(ค่าคงที่)	3.147	0.151		20.844	0.000
อายุ	0.145	0.044	0.225	3.261	0.001
สถานภาพสมรส	0.328	0.098	0.230	3.355	0.001*

$$\hat{y}_4 = \alpha + \beta X$$

$$\alpha = 3.147$$

$$\beta = 0.230$$

เมื่อ \hat{y}_4 = ค่าทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง

X = สถานภาพสมรส (ตัวทำนาย)

กำหนดให้ X = สถานภาพสมรส = 1 (สถานภาพโสด)

$$\text{จากสมการ } \hat{y}_4 = 3.147 + (0.230) \times 1$$

$$X = 1$$

$$\text{เพราะฉะนั้น } \hat{y}_4 = 3.147 + (0.230) \times 1$$

$$\hat{y}_4 = 3.377$$

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 3.377 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามเกณฑ์ที่วัด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ระหว่างตัวแปรอิสระ – ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น

ตัวแปรอิสระ	B	Std.Error	Beta	t/F	Sig.
(ค่าคงที่)	2.978	0.137		21.754	0.000
อายุ	0.109	0.040	0.188	2.707	0.007
สถานภาพสมรส	0.251	0.089	0.195	2.809	0.005*

$$\hat{y}_5 = \alpha + \beta X$$

$$\alpha = 2.978$$

$$\beta = 0.195$$

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี
เมื่อ $\hat{y}_5 =$ ค่าทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน
กับชีวิต

$X =$ สถานภาพสมรส (ตัวทำนาย)

$$\text{จากสมการ } \hat{y}_5 = 2.978 + (0.195) \times 1$$

$$X = 1$$

$$\text{เพราะฉะนั้น } \hat{y}_5 = 2.978 + (0.195) \times 1$$

$$\hat{y}_5 = 3.173$$

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เท่ากับ 3.283 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามเกณฑ์ที่วัด 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

จากการวิจัยพบว่าสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ตามสมการดังต่อไปนี้

$$\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} \quad \hat{y} = 3.221 + (0.282)X$$

$$\text{ด้านสภาพการทำงาน} \quad \hat{y}_1 = 3.373 + (0.275)X$$

$$\text{ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม} \quad \hat{y}_2 = 2.993 + (0.358)X$$

$$\text{ด้านความมั่นคงในการทำงาน} \quad \hat{y}_3 = 3.164 + (0.211)X$$

$$\text{ด้านการพัฒนาตนเอง} \quad \hat{y}_4 = 3.147 + (0.230)X$$

$$\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ} \quad \hat{y}_5 = 2.978 + (0.152)X$$



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บุคลากรในที่ทำงาน คือ บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในที่ทำงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
3. การเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 202 คน และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 ข้อมูลเพื่อใช้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผู้วิจัยได้ทดลองแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นที่ $\alpha = 0.864$ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามส่วนที่เหลือไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามจนครบจำนวน 202 ชุด ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการคำนวณสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมไปถึงการทดสอบสมมติฐาน โดย One – way ANOVAs ทดสอบค่า t – test และ f – test การทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ (Scheffé's method) ใช้การทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlations) และใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์เพื่อการวิเคราะห์ตัวแปรในลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์แบบ เป็นเหตุเป็นผลด้วยตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple linear regression) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามอายุการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัยที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่สังกัด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และมีสถานภาพโสด/หย่าร้าง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุการทำงานมากที่สุดคือ อายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และสังกัดหน่วยงานสาขามากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2

2. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการ

ทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.62$) และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 3.70$)

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ ($\alpha = 0.036$) อายุ ($\alpha = 0.000$) สถานภาพสมรส ($\alpha = 0.000$) อายุการทำงาน ($\alpha = 0.000$) รายได้ต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) และตำแหน่งงาน ($\alpha = 0.000$)

3.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามอายุ ($\alpha = 0.000$) สถานภาพสมรส ($\alpha = 0.001$) อายุการทำงาน ($\alpha = 0.001$) รายได้ต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) ตำแหน่งงาน ($\alpha = 0.001$) และหน่วยงานที่สังกัด ($\alpha = 0.007$)

3.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามเพศ ($\alpha = 0.034$) อายุ ($\alpha = 0.000$) สถานภาพสมรส ($\alpha = 0.000$) ระดับการศึกษา ($\alpha = 0.039$) อายุการทำงาน ($\alpha = 0.000$) รายได้ต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) และตำแหน่งงาน ($\alpha = 0.000$)

3.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามอายุ ($\alpha = 0.025$) สถานภาพสมรส ($\alpha = 0.003$) อายุการทำงาน ($\alpha = 0.014$) รายได้ต่อเดือน ($\alpha = 0.037$) และตำแหน่งงาน ($\alpha = 0.008$)

3.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามอายุ ($\alpha = 0.003$) สถานภาพสมรส ($\alpha = 0.001$) อายุการทำงาน ($\alpha = 0.002$) รายได้ต่อเดือน ($\alpha = 0.000$) และตำแหน่งงาน ($\alpha = 0.006$)

3.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระ พบว่ามีความแตกต่างกันไปตามเพศ ($\alpha = 0.008$) อายุ ($\alpha = 0.006$) และสถานภาพสมรส ($\alpha = 0.005$)

3.7 การวิเคราะห์การทำนายค่าตัวแปรตามด้วยตัวแบบทางคณิตศาสตร์ในลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์แบบ เป็นเหตุ เป็นผล ด้วยตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุคูณ (Multiple linear regression) พบว่า อายุและสถานภาพสมรสที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ที่ระดับ 3.503 = ปานกลาง 3.648 = มาก 3.351 = ปานกลาง 3.375 = ปานกลาง 3.377 = ปานกลาง และ 3.283 = ปานกลาง ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บุคลากร บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.9 ในขณะที่เพศชายมีเพียงร้อยละ 37.1 สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 36.1 ส่วนที่เหลือมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 16.8 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 31.7 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 15.3 สำหรับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 55.0 ขณะที่สถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกันมีเพียงร้อยละ 45.0 สำหรับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.8 ส่วนที่เหลือจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.4 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.8 สำหรับรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ร้อยละ 47.5 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 33.7 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 10.9 และได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ สำหรับอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.4 รองลงมาคือมีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 35.6 และมีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี ร้อยละ 6.9 สำหรับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 46.5 ส่วนที่เหลือดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ร้อยละ 30.2 ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/รองผู้จัดการ ร้อยละ 17.3 และตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้จัดการ ร้อยละ 4.00 สำหรับสังกัดหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานสาขา ร้อยละ 79.2 ส่วนที่เหลืออยู่สำนักงานเขต ร้อยละ 8.4 สำนักงานธุรกิจ ร้อยละ 3.5 ศูนย์ปฏิบัติการนิติกรรมสัญญา ร้อยละ 3.0 และศูนย์ประเมินราคาหลักทรัพย์ ร้อยละ 5.9

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากร บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 4 ด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 4.2) สามารถเรียงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จากมากไปหาน้อย

ได้ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการที่พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานสูงสุด เนื่องจากธนาคารมีนโยบาย Reengineering ในด้านอาคารสถานที่ ระบบงานภายใน มีการปรับปรุง ตกแต่งด้านสถานที่ ให้ดูทันสมัย สวยงาม เพื่อดึงดูดลูกค้าในเรื่องของภาพลักษณ์ การให้บริการเพื่อผลทางการตลาด

3. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (Test differences hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความแตกต่างกันไปตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นสูงกว่าเพศหญิง

3.2 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความแตกต่างกันไปตามอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีความแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/แยกกันอยู่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน

3.4 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.5 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันไปตามอายุการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมีความแตกต่างกับพนักงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส ตำแหน่งรองผู้จัดการ และตำแหน่งผู้จัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามหน่วยงานที่สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานธุรกิจมีความแตกต่างกับพนักงานที่สังกัดหน่วยงานศูนย์ปฏิบัติการนิคมอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ “มาก” และมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 1 ข้อ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” คือ ค่าเฉลี่ยในข้อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควรปรับเวลาในการทำงานกับเวลาด้านอื่นอย่างเหมาะสม ให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยไม่รู้สึกว่าร่งรีบจนเกินไป หรือมีความเครียดกับการจัดสรรเวลางานกับเวลาด้านอื่นที่ไม่ลงตัว โดย

อาจจะยืดหยุ่นเวลาเข้าทำงานเร็ว หรือช้ากว่าเดิม ทั้งนี้ให้มีชั่วโมงการทำงานที่เท่าเดิม หรือปรับเวลาทำงานของแต่ละคนให้เหลื่อมล้ำเวลากัน เป็นต้น หรืออาจจะต้องเพิ่มอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเร่งรีบ

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในทุกข้ออยู่ในระดับ “มาก” ทั้งสิ้น แต่คะแนนในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือจัดระบบการรักษาความปลอดภัยให้รัดกุมมากยิ่งขึ้น

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในทุกข้ออยู่ในระดับ “มาก” ทั้งสิ้น แต่ค่าเฉลี่ยในข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากยิ่งขึ้นหรือสนับสนุนในรูปแบบของเงินเพิ่มเติม เงินช่วยเหลือ หรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับ “มาก” และมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 1 ข้อ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยในข้อหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควรสนับสนุนให้เกิดการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนหากตำแหน่งนั้นว่างและได้รับการประเมินจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และตัวของบุคลากรเองแล้ว

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในทุกข้ออยู่ในระดับ “มาก” ทั้งสิ้น แต่ค่าเฉลี่ยในข้อท่านมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเสรี ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเสรีด้วยข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่ใช้ลายลักษณ์อักษร และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรมาปรับใช้ให้เป็นรูปธรรม

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยในข้อภาระงานในปัจจุบันส่งผลให้ท่านไม่มีเวลาให้กับกิจกรรมทางสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงในส่วนนี้ จึงควร

ส่งเสริมให้พนักงานได้ออกไปดำเนินกิจกรรมทางสังคมทั้งในนามขององค์กรและส่วนตัว ด้วยการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิชาชีพศึกษา บุคลากรของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จำนวน 202 ตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด นั้น สำหรับผู้ที่สนใจจะนำงานวิจัยชิ้นนี้ไปประยุกต์เพื่อทำการศึกษาคือไปให้ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านอื่นๆ เพิ่มเติม และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสาขาด้วย เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและสามารถทดสอบความแน่นอนของแต่ละคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษณี คำชาย. พฤติกรรมกับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2545.

กรวีณา มุขมา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในพื้นที่ถนนสาทรและถนนสีลม.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัชมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

กัญญา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2543.

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2540.

ชินโรส คงเอียด. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

ดิน ปรัชญพฤทธิ์. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร.” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร. หน้าที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, 2530.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.

_____. องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2530

นฤมล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้องรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

นิวุฒิชัย วงศ์ศรีศรี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

นิตารัตน์ ศิลปะเดช. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 2530201. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2540.

บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.” จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 6, 7 (มกราคม-มีนาคม, 2533) : 5-8.

บุญเจือ วงษ์เกษม. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. “วารสารเพิ่มผลผลิต” 26 (28 สิงหาคม 2533).

- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต, 2532.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2532
- ปีพมา อ่อนไสว. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.
- ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องแถว เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พรวนการพิมพ์, 2534.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. “หลักการบริหารที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในโลก GMP.” วารสารข้าราชการ 34, 3 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2532) : 33-35.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2550.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. เอกสารคำสอน รายวิชาการพัฒนาตนเอง. ฉะบuri : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านจอมบึง, 2541.
- ยุทธการ ศิริดากุล. “สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์พิทักษ์ถาวรคุณ). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- รมิตา อ้นวงษ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.
- เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- วรรณวรรณ บุญล้อม. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- สมคิด บางโม. หลักการจัดการ กรุงเทพฯ : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, 2539.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, 2543.
- สมิต อาชวนิจกุล. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, 2534.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. จิตวิทยา การจัดการพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, 2531.

- สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. สุขภาพจิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2546.
- สุทิน สายสงวน. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตร อำเภอในภาคใต้.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. พฤติกรรมกับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2543.
- สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อสาขากลาง.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.
- เสนาะ ดิยาวี. หลักการบริหาร การวางแผน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- _____ . การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- อนงค์ สระบัว. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- อรุณี สุมโนมหาอคม. “คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- อัมพิลา ไกรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพมหานคร: เอช-เอนการพิมพ์, 2533.

ภาษาต่างประเทศ

Wayne, Casio F. Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits.

5th ed. New York : McGraw-Hill Companies, 1998.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York :

McGraw-Hill, 1981.

Holley, William and Jennings M. Kenneth. Personal Management. New York : C.B.S.

Colledge Publishing, 1983.

Rao, Vaska R. “Better Quality of Work Life Through Productivity.” International Productivity Congress. Hong Kong : Nordica International Ltd., 1992.

Robbins. S. P. Organization Behavior. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1991.

Steers. R. M., and L. W. Porter. Motivation & Work Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 1983.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เลขที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 : คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไปสรุปผลวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางกัลยารัตน์ มีลาภ

นักศึกษาปริญญาโท

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1-4

1. เพศ 1. (.....) ชาย 5

2. (.....) หญิง

2. อายุ 1. (.....) น้อยกว่า 30 ปี 6

2. (.....) 31-40 ปี

3. (.....) 41-50 ปี

4. (.....) 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส 1. (.....) โสด 7

2. (.....) สมรส และอยู่ร่วมกัน

3. (.....) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. การศึกษา 1. (.....) ต่ำกว่าปริญญาตรี 8

2. (.....) ปริญญาตรี

3. (.....) สูงกว่าปริญญาตรี

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน 1. (.....) ต่ำกว่า 15,000 บาท 9

2. (.....) 15,001-25,000 บาท

3. (.....) 25,001-35,000 บาท

4. (.....) มากกว่า 35,000 บาท

6. อายุงาน 1. (.....) ต่ำกว่า 5 ปี 10

2. (.....) 5-10 ปี

3. (.....) 11 ปีขึ้นไป
7. ตำแหน่งงาน
1. (.....) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 11
 2. (.....) เจ้าหน้าที่อาวุโส
 3. (.....) หัวหน้าส่วน/ รองผู้จัดการ
 4. (.....) รองผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้จัดการ
 5. (.....) ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

8. หน่วยงานที่สังกัด
1. (.....) สาขา 12
 2. (.....) สำนักงานเขต
 3. (.....) สำนักงานธุรกิจ
 4. (.....) ศูนย์ปฏิบัติการนิติกรรมสัญญา
 5. (.....) ศูนย์ประเมินราคาลักทรัพย์
 6. (.....) อื่น ๆ (ระบุ.....)



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านสภาพการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ เหมาะสม สามารถเอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/>
2. สถานที่ทำงานของท่านมี บรรยากาศที่ส่งเสริมให้ อยากทำงาน					<input type="checkbox"/>
3. สถานที่ทำงานของท่านมี เจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัยที่เหมาะสม					<input type="checkbox"/>
4. สถานที่ทำงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ รักษาความ สะอาดที่เหมาะสม					<input type="checkbox"/>
5. กฎ ระเบียบ และระบบงานของ หน่วยงาน ทำให้ ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำวัน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					<input type="checkbox"/>
6. หน่วยงานมีการเตรียมพร้อมและมี มาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อ ป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะ					<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูก จี้ ปล้น โจรกรรม ไฟไหม้					
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่ ทำในปัจจุบัน					<input type="checkbox"/>
8. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ					<input type="checkbox"/>
9. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับค่าใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพใน ปัจจุบัน					<input type="checkbox"/>
10. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน ของหน่วยงานในลักษณะคล้ายกัน					<input type="checkbox"/>
11. ท่านพอใจจะทำงานล่วงเวลา เพื่อให้งานเสร็จ แม้ จะไม่ได้ค่าล่วงเวลา					<input type="checkbox"/>
12. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของ ธนาคารที่ได้รับ					<input type="checkbox"/>
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไป ตามลำดับ					<input type="checkbox"/>
14. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้					<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ท่านต้องใช้ความรู้ความสามารถ ที่สูงขึ้นเสมอ					
15. ในหน่วยงานของท่านมีการ สับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ ที่เหมาะสมกับ ความสามารถของ แต่ละคน					<input type="checkbox"/>
16. ปัจจุบันท่านคิดว่าท่านประสบ ผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงานพอสมควร					<input type="checkbox"/>
17. ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความใฝ่รู้ มี โอกาสในการศึกษาต่อ ในระดับ ที่สูงขึ้นไป					<input type="checkbox"/>
18. ในองค์กรของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุน พนักงานมีการนำเสนอผลงานอยู่ เสมอ					<input type="checkbox"/>
19. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อ เปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน					<input type="checkbox"/>
20. ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีความมั่นคง					<input type="checkbox"/>
ด้านการพัฒนาตนเอง					
21. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/>

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
อย่างเต็มที่					
22. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดเวลา					<input type="checkbox"/>
23. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ					<input type="checkbox"/>
24. ท่านได้ใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/>
25. ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					<input type="checkbox"/>
26. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเสรี					<input type="checkbox"/>
27. ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นหาได้สะดวก					<input type="checkbox"/>
28. หน่วยงานของท่านมีการประชุมทางด้านวิชาการ เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูล ข่าวสารและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					<input type="checkbox"/>
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)	
29. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และครอบครัว						<input type="checkbox"/>
30. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การปฏิบัติงาน ครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/>
31. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน						<input type="checkbox"/>
32. ท่านพอใจกับเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน						<input type="checkbox"/>
33. การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงานว่างให้กับตนเองและครอบครัว						<input type="checkbox"/>
34.ภาระงานในปัจจุบันส่งผลให้ท่านไม่มีเวลาให้กับกิจกรรมทางสังคม						<input type="checkbox"/>
35. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้						<input type="checkbox"/>
36. ท่านมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/>

“ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง”



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.8667	.7303	30.0
2.	Q2	3.7000	.8367	30.0
3.	Q3	3.7667	1.0726	30.0
4.	Q4	3.9667	.8899	30.0
5.	Q5	3.6000	.8550	30.0
6.	Q6	3.7333	.7849	30.0
7.	Q7	3.3333	1.0613	30.0
8.	Q8	3.5333	1.0743	30.0
9.	Q9	3.4667	.9732	30.0
10.	Q10	3.4333	1.0063	30.0
11.	Q11	3.0333	1.1290	30.0
12.	Q12	3.9333	.6397	30.0
13.	Q13	3.6333	.7649	30.0
14.	Q14	3.5000	.9002	30.0
15.	Q15	3.3333	.8841	30.0
16.	Q16	3.3333	1.0283	30.0
17.	Q17	3.4333	.8976	30.0
18.	Q18	3.4000	1.0034	30.0
19.	Q19	3.2667	1.0807	30.0
20.	Q20	3.8000	.8052	30.0
21.	Q21	3.6000	.8137	30.0
22.	Q22	3.6000	.9322	30.0
23.	Q23	4.9333	7.4275	30.0
24.	Q24	3.6000	.8137	30.0
25.	Q25	3.4000	.8137	30.0
26.	Q26	3.3333	.7581	30.0
27.	Q27	3.6333	.8087	30.0
28.	Q28	3.5667	.8976	30.0
29.	Q29	3.3333	.8023	30.0
30.	Q30	3.3333	.7581	30.0
31.	Q31	3.5333	.7761	30.0
32.	Q32	3.5000	1.0748	30.0
33.	Q33	3.3333	1.0283	30.0
34.	Q34	3.1667	1.0199	30.0
35.	Q35	3.5333	.6814	30.0
36.	Q36	3.3333	.8442	30.0

Statistics for	Mean	Variance	N of Std Dev	Variables
SCALE	127.8000	525.5448	22.9248	36

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q1	123.9333	507.3747	.5361	.8608
Q2	124.1000	498.5069	.7050	.8582
Q3	124.0333	494.9299	.6174	.8579
Q4	123.8333	503.5230	.5316	.8601
Q5	124.2000	499.5448	.6612	.8586
Q6	124.0667	497.7195	.7769	.8577
Q7	124.4667	490.0506	.7314	.8561
Q8	124.2667	488.6161	.7533	.8557
Q9	124.3333	490.7816	.7842	.8560
Q10	124.3667	494.9989	.6596	.8576
Q11	124.7667	499.7023	.4867	.8598
Q12	123.8667	517.5678	.2600	.8639
Q13	124.1667	500.6264	.7109	.8587
Q14	124.3000	493.5276	.7802	.8567
Q15	124.4667	499.9126	.6286	.8588
Q16	124.4667	488.1885	.7988	.8553
Q17	124.3667	495.6885	.7268	.8574
Q18	124.4000	490.7310	.7604	.8561
Q19	124.5333	486.5333	.7938	.8550
Q20	124.0000	506.3448	.5120	.8607
Q21	124.2000	499.4069	.7005	.8584
Q22	124.2000	496.7172	.6729	.8579
Q23	122.8667	422.6023	.1564	.9601
Q24	124.2000	498.3034	.7317	.8580
Q25	124.4000	502.5241	.6129	.8595
Q26	124.4667	508.8092	.4725	.8614
Q27	124.1667	509.6609	.4171	.8618
Q28	124.2333	494.6678	.7531	.8571
Q29	124.4667	505.4989	.5378	.8604
Q30	124.4667	505.6368	.5671	.8603
Q31	124.2667	507.7885	.4904	.8611
Q32	124.3000	495.5276	.6032	.8581
Q33	124.4667	510.9471	.2913	.8631
Q34	124.6333	518.8609	.1215	.8656
Q35	124.2667	510.1333	.4856	.8616
Q36	124.4667	520.1885	.1206	.8653

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients	
N of Cases = 30.0	N of Items = 36
Alpha = .8649	

Frequencies

Statistics

TOTLE

N	Valid	30
	Missing	0
Percentiles	25	107.7500
	75	147.5000

TOTLE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	88.00	1	3.3	3.3	3.3
	97.00	2	6.7	6.7	10.0
	98.00	1	3.3	3.3	13.3
	100.00	1	3.3	3.3	16.7
	105.00	1	3.3	3.3	20.0
	107.00	1	3.3	3.3	23.3
	108.00	1	3.3	3.3	26.7
	114.00	1	3.3	3.3	30.0
	115.00	1	3.3	3.3	33.3
	117.00	2	6.7	6.7	40.0
	120.00	1	3.3	3.3	43.3
	126.00	1	3.3	3.3	46.7
	127.00	1	3.3	3.3	50.0
	129.00	1	3.3	3.3	53.3
	130.00	1	3.3	3.3	56.7
	131.00	1	3.3	3.3	60.0
	132.00	1	3.3	3.3	63.3
	133.00	1	3.3	3.3	66.7
	139.00	1	3.3	3.3	70.0
	145.00	1	3.3	3.3	73.3
	147.00	1	3.3	3.3	76.7
	149.00	1	3.3	3.3	80.0
	153.00	1	3.3	3.3	83.3
	154.00	1	3.3	3.3	86.7
	157.00	1	3.3	3.3	90.0
	160.00	1	3.3	3.3	93.3
	162.00	1	3.3	3.3	96.7
	177.00	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

T-Test

Group Statistics

	A	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTLE	1.00	7	158.8571	9.11827	3.44638
	2.00	7	98.8571	6.20292	2.34448

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df			Sig. (2-tailed)	Lower	Upper
TOTLE	Equal variances assumed	.549	.473	14.395	12	.000	60.0000	4.16823	50.91820	69.08180
	Equal variances not assumed			14.395	10.574	.000	60.0000	4.16823	50.78046	69.21954

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางกัลยารัตน์ มีลาภ
 ที่อยู่ 101/509 หมู่ที่ 9 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลกระทุ่มล้ม
 อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73220
 ที่ทำงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาพรานนก 649/9 ถนนพรานนก
 แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2535 สำเร็จการศึกษาปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตรธุรกิจ)
 จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 พ.ศ. 2552 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
 ภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2535-2536 เจ้าหน้าที่สถิติ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ
 พ.ศ. 2536-ปัจจุบัน พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี