

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่**
**Quality Life of Working Status Person of Bank for Agriculture and
Agricultural Cooperatives (BAAC): Head Office**

ชญาณิศา สุขลิ้ม¹
ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 265 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) และค่าประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัยบุคคล

1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่ในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน.2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ.2542 : 18)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น การเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และการปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะ

ความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในปีพ.ศ. 2509 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยมีนโยบายหลักภารกิจและการบริหารงานที่เหมือนกันภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นสากล มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน วัตถุประสงค์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) คือ “ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร” ดังนั้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์การของพนักงาน อีกทั้งเพื่อลดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นต้องทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในอนาคตที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ต่อหน่วยงานให้เกิดแก่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

3. สมมติฐานของการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เพื่อให้องค์การสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างตรงจุด
3. สำหรับนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้สนใจทั่วไป สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) อัตราเงินเดือน
2. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

สำหรับระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2563

6. ระเบียบวิธีวิจัย

6.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวน
ประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ
ของ Taro Yamane (Yamane. 1967: 886-887) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified
Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามลำดับ

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษา

ค้นคว้า จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันมี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 32 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ หนาคณะเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

7. ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลดังนี้

7.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 63 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 สถานภาพโสด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนใหญ่ประจำตำแหน่งฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และอัตราเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาทจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

7.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก

7.3 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

7.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก

8. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

8.1 จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ มนุษย์ที่ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ความรู้สึก และในขณะที่เดียวกันมีความสัมพันธ์กับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองในทุกแง่ทุกมุมหรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่มีสภาพความเป็นอยู่ดี (well-being) จะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด จึงควรพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้น ๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น อายุ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การศึกษาในวิชาสาขาต่าง ๆ และภูมิหลังของบุคคล ทั้งนี้องค์การควรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อเกิดความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับจากสังคม และเกิดความมั่นคงทางจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

8.2 จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การบังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึง ผู้บังคับบัญชามีทักษะความรู้ มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีการสร้างบรรยากาศ และการออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงาน และจำนวนพนักงาน อีกทั้งมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของรณชฎี ป้องกันภัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงให้เห็นถึง ภาพลักษณ์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ

ผลการวิจัยพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นได้ว่า หากพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงานที่สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานโครงสร้างองค์กรสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในการพิจารณาตำแหน่งควรใช้ความสามารถและผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หลักสำหรับการตัดสินใจ
2. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
3. องค์กรควรมีการจัดหาระบบปฏิบัติการที่สามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยกว่านี้ เช่น ระบบจัดเก็บคลังข้อมูลลูกค้า ระบบตรวจสอบข้อมูลต่างๆ เป็นต้น

9.2 ข้อเสนอแนะการศึกษา

สำหรับผู้สนใจต้องการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น ในประเด็นต่อไปนี้

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร เพื่อให้องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าหรือดีที่สุด เป็นองค์กรต้นแบบให้องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยได้ศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรให้องค์กรที่เข้าไปศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงขององค์กรโดยแท้จริง
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

10. กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายๆท่าน โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวัชนันท์ ศิวพิทักษ์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และคณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวคิด ทฤษฎี จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เรียบร้อยและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร บทความ ตำรา หนังสือทุกท่านที่ผู้วิจัยใช้ในการสืบค้นข้อมูลที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณขอขอบคุณคณะผู้บริหารและพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บรรณานุกรม

- รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ ขาดิไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- โครงสร้างองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.). (2563). ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.). สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2563. จาก https://www.baac.or.th/th/content-bout.php?content_group_sub=0006
- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
- วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- สุพร เกิดสว่าง. 2542. การให้การปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. 2542. การจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พัทธอักษร.
- สมพร สังข์เพิ่ม. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุชา พรหมจันทร์. 2558. ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพการให้บริการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance
and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of
Applied Psychology*, 63, 1-18.

Taro Yamane (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and
Row Publications.

Keating, E.K., and Frumkin, P., (2003), Reengineering Nonprofit Financial Accountability:
Toward a More Reliable Foundation for Regulation, *Public Administration
Review*, Vol. 63 No. 1, pp. 3-15