

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ในแนวคิดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตและศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ปัจจัย และศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 รวมทั้งสิ้น 120 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ ข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษานี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถสรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.33 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 87.50 มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.67 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.83

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยคือ 3.53 ตามลำดับ และปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การมีความสุขในการทำงานในธนาคารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ และปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 คนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันแรกคือ การยอมรับในกฎระเบียบของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.69 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันแรกคือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การทำงานที่ธนาคารมีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความมั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับและปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.48 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี
2. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี
3. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. จำแนกตามตำแหน่งงาน

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. จำแนกตามอัตราเงินเดือน

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

จากผลการเปรียบเทียบดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิต และคุณภาพ ชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	อัตราเงินเดือน	ระยะเวลาการทำงาน	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	-	✓	-	-	-	-	-	- ทุกวันนี้คิดว่ามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง - การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ - การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ - การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	-	✓	-	-	-	-	-	- ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ - สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว - มีความสุขในการทำงานในธนาคาร
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-	✓	-	-	-	-	-	- สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (พนักงานอายุ31-40ปี และ 41-50ปี > 20-30ปี) - ความพึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับ (พนักงานอายุ31-40ปี 41-50ปี และ51-60ปี > 20-30ปี)

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิต และคุณภาพ ชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	อัตราเงินเดือน	ระยะเวลาการทำงาน	ปัจจัยย่อย
4. ด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)								<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับในกฎระเบียบของธนาคาร (พนักงานอายุ41-50ปี > 20-30ปี และอายุ 51-60ปี > 20-30ปี กับ 31-40ปี) - มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ทำงาน(พนักงานอายุ51-60ปี > 20-30ปี) - ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ (พนักงานอายุ41-50ปี และ 51-60ปี > 20-30ปี) - ธนาคารได้ให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานแก่ท่านอย่างเพียงพอ(พนักงานอายุ41-50ปี > 20-30ปี กับ 31-40ปี และอายุ51-60ปี > 20-30ปี กับ31-40ปี) -ธนาคารมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ(พนักงานอายุ41-50ปี > 20-30ปี)
5. ด้านจิตวิญญาณ	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิต และคุณภาพ ชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	ปัจจัยย่อย							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	อัตราเงินเดือน	ระยะเวลาการทำงาน	
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	-	✓	-	-	-	-	✓	<ul style="list-style-type: none"> - ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารจัดให้ (พนักงานอายุ 51-60ปี > อายุ 20-30ปี 31-40ปี และ 41-50ปี) - สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ (พนักงานอายุ 51-60ปี > อายุ 20-30ปี 31-40ปี และ 41-50ปี) - การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม (ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10ปี > ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 - 5ปี)
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 61 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	
	มีความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านร่างกาย	✓	ปานกลาง
2.ด้านจิตใจ	✓	สูง
3.ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	✓	ปานกลาง
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	✓	ปานกลาง
5.ด้านจิตวิญญาณ	✓	สูง
6.ด้านความมั่นคงในชีวิต	✓	ปานกลาง

จากตารางที่ 61 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านจิตใจและด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.838 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.702$)) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 70.20 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อีกร้อยละ 29.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานใน

ภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ 0.495 0.480 และ 0.214 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2

จากข้อเสนอแนะของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน เพิ่มจำนวนบุคลากรในสาขาที่มีปริมาณลูกค้ามาใช้บริการมากขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ได้มีโอกาสใช้วันหยุดพักผ่อนตามสิทธิที่ธนาคารกำหนด มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม และควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกายของพนักงานที่ต้องการผ่อนคลายจากความเคร่งเครียดในการทำงาน เป็นต้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นิวุฒิชัย สวงศรีศรี (2547) ที่ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กันต์ฤทัย หอพิบูลสุข (2548) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ใน

ระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิวุฒิ ยศวงศ์รัศมี (2547) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า มี 6 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านโอกาสการ พัฒนาขีดความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความเป็น ประโยชน์ต่อสังคมหรือมีส่วนร่วมในสังคม

การที่พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับ มากนั้น อาจเป็นผลจากการที่ทางธนาคารมีสวัสดิการต่างๆเป็นที่พอใจแก่พนักงาน พนักงานมี รายได้เพียงพอสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสมและพนักงานไม่สร้างหนี้ เกินกำลังที่จะผ่อนชำระ สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ และมี ความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในความมั่นคงของ ธนาคาร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงานซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของผกาภรณ์ เขียวละอ่อน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและ คุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงาน โรงแรมที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงจะมีคุณภาพการบริการสูงกว่าพนักงานโรงแรมที่มี คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานโรงแรมที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับสูง จะมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพการบริการสูงด้วย เพราะพนักงานโรงแรมที่มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานระดับสูง จะเป็นบุคคลที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ต่างๆได้ มีความรู้สึกที่ดี มั่นคงและมั่นใจในอาชีพ อันจะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้ทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้การได้รับรายได้ที่ เหมาะสมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีเงินกู้สวัสดิการพนักงาน เช่น กู้ ซื้อบ้าน กู้ซื้อรถ และเงินกู้เอนกประสงค์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม ที่พบว่าสวัสดิการของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน ทั้งยังเป็นการช่วยทางอ้อมในเรื่องการลดภาระค่าครองชีพและมีส่วนช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นด้วย รวมถึงสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่อง การทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจกัน การมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงานและสามารถพูดคุย กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปกรณ์ ปรีชาภรณ์ (2552) ที่ ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจและธนาคารพาณิชย์

เอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจ คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ กันต์ฤทัย ห่อพิบูลสุข (2548) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลทำให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นิวุฒิชัย ยศวงศ์ศรี (2547) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.838$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 70.20 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 อีกร้อยละ 29.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ($\beta=0.495$ 0.480 และ 0.214 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.696$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.50 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ ($\beta=0.384$)

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านร่างกาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

4. ปัจจัยด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และมีความสุขในการทำงานในธนาคารแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับกฎระเบียบของธนาคาร มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้ และธนาคารได้ให้ ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

7. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ธนาคารจัดให้ และความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลอื่น

9. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ทั้ง 6 ปัจจัย คือปัจจัยด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

10. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 จะไม่ได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องเข้าโรงพยาบาล แต่ยังคงพฤติกรรมที่ละเลยการดูแลสุขภาพ คือ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ และการไม่ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

11. พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ยังไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการ

ทำงาน นอกจากนี้ยังขาดสมาธิในการทำงาน แต่สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง

12. พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวน้อย และยังขาดการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน แต่มีความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง

13. พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ และพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ธนาคารจัดให้น้อย มีความเห็นว่าธนาคารยังขาดอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงาน แต่พนักงานยอมรับกฎระเบียบของธนาคารและสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก

14. พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในธนาคาร รู้สึกว่าการทำงานที่ธนาคารมีความหมายและความสำคัญ และพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร และทีมผู้บริหาร แต่ยังขาดการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ และมีความคิดที่จะลาออกไปหางานทำใหม่

15. พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความเห็นว่าจะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ธนาคารจัดให้ และไม่สร้างหนี้สินเกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 พบว่า อยู่ในระดับดี โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารของธนาคารควรวางนโยบายที่ส่งเสริมในปัจจัยดังกล่าว และสร้างความต่อเนื่องในระยะยาว โดยสรรหาแนวทางที่เหมาะสมกับองค์กร

2. ปัจจัยย่อยด้านจิตใจ จากการศึกษาพบว่า พนักงานยังไม่สามารถจัดการกับความเครียดในการทำงาน และเมื่อเกิดความเครียดหรือมีปัญหาเกิดขึ้น ไม่สามารถปรึกษาหัวหน้างานได้ ทำให้พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน ธนาคารควรสนับสนุนให้แต่ละสาขา จัดให้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หลังจากการทำงานทุกวันศุกร์หรือทุกสิ้นเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน รวมถึงการเพิ่มคอร์สวินิยสนาให้มีมากขึ้น ให้พนักงานได้มีโอกาสไปปฏิบัติธรรม ทั้งนี้ย่อมส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดน้อยลง และมีสมาธิในงานที่ตนรับผิดชอบ ทำให้มีความสุขในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถพูดคุยกันได้ เพื่อลดการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ ธนาคารควรส่งเสริม ด้านการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หากพนักงานท่านใดปฏิบัติงานได้ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ควรได้รับการชมเชยจากผลงานที่ทำ หรือจัดให้มีการแจกประกาศนียบัตรประจำปีสำหรับพนักงานที่บริการลูกค้าดีเด่น หรือมีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน ผู้ได้รับรางวัล และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานให้อื่นๆ ได้นำไปเป็นแบบอย่าง เพื่อความเป็นเลิศในงานด้านบริการ ทำให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ธนาคารควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา เช่น จัดกองกฐินสามัคคีของธนาคาร เพื่อให้ลูกค้าและพนักงานได้ร่วมทำบุญ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและเผยแพร่ชื่อเสียงของธนาคาร

4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ธนาคารควรพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม ควรส่งเสริมให้พนักงานออมเงิน เช่นการเพิ่มอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำพิเศษสำหรับพนักงาน และพนักงานของธนาคารมีการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในอนาคตและไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ ตามที่ทางธนาคารได้มีเงินกู้สวัสดิการเพื่อพนักงานที่ต้องการซื้อประกันชีวิตแบบไม่มีดอกเบี้ย เป็นแนวทางที่ดีและควรประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบและเชิญชวนพนักงานให้มาใช้เงินกู้สวัสดิการส่วนนี้ เพราะเป็นการสร้างความมั่นคงในชีวิตของพนักงานและครอบครัวของพนักงานในอนาคต

5. อุปกรณ์ และเทคโนโลยีนวัตกรรมมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ดังนั้นทางธนาคารควรจัดให้มีสิ่งเหล่านี้อย่างเพียงพอในแต่ละแผนกงานและสาขา รวมถึงการจัดให้มีการอบรมการใช้งานแก่พนักงานในทุกตำแหน่งงาน เพื่อการดำเนินงานบริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ช่วยลดอุบัติเหตุและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน

6. พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ยังละเลยการดูแลสุขภาพ คือ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ การไม่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การไม่ได้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ดังนั้นธนาคารควรกระตุ้นปัจจัยด้านร่างกายเพื่อสร้างพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เช่น การจัดให้มีสถานออกกำลังกายสำหรับพนักงาน โดยมีผู้ให้ความรู้คำแนะนำการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง นอกจากนี้อาจจัดให้มีพื้นที่สำหรับนันทนาการ ลานกิจกรรม รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องสุขภาพระหว่างพนักงานกับผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ

7. ธนาคารควรนำแนวคิด “สมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดขององค์กรแห่งความสุขมาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ “สมดุลของชีวิต” ซึ่งประกอบด้วยทักษะการทำงานที่ดี (Work skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life skill) ควบคู่กันไป ดังนั้นองค์กรต้องเพิ่มคุณค่าของพนักงานให้มีความมุ่งมั่น ทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคี มุ่งเน้นการมีความสุขในการอยู่ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และให้คนในองค์กรรู้สึกภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร

8. ธนาคารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น ทักษะการขาย การบริการที่ดี และการปฏิบัติงานต่างๆ โดยจัดการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เชี่ยวชาญในงานที่ทำ และประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

9. ทางธนาคารควรมีการสำรวจความพึงพอใจ และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรเสมอๆ รวมถึงจัดทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อส่งเสริมและแก้ไขตามความเหมาะสมต่อไป