

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 จำนวน 123 คนและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า t-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 57.72 มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.64 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 59.35 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 69.11 พนักงานระดับ 6-7 มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 53.66 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001

บาทขึ้นไป มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 78.05

ส่วนที่ 2 ปัจจัยข้อมูลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาท่านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถเดินทางมายังธนาคารฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ และการยอมรับในกฎระเบียบของทางธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารนครหลวงไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และความรู้สึกร่างกายของตนเองมีคุณค่า แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานธนาคารฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ งานที่ธนาคารฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านร่างกาย พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

ด้านจิตใจ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

2. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

3. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี

4. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

5. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

6. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

2. พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ระหว่างสถานภาพโสด หย่า/หม้าย และสมรสมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นใน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆของทางธนาคารฯ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า

5. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตใจ พบว่า

1. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ้ยด้านสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานระดับ 4-5
2. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ้ยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเองที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานระดับ 4-5
3. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ้ยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานระดับ 4-5
4. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ้ยด้านมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า พนักงานระดับ 4-5

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
2. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5
3. พนักงานระดับ 6 ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานระดับ 4-5

6. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านร่างกาย พบว่า

1.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาทและ30,000ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่กระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 - 30,000 บาท

3.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30, 000ขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท

ด้านจิตใจ พบว่า

1.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,00 บาท

3.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,00 บาท

4.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

5.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท

6.พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า

1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

3.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000 บาท

ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า

1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

2.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

3.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท

4.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1.พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความรู้สึกรักงานของตนเองมีคุณค่า แก่สังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางธนาคารฯ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สิน ได้อย่างเหมาะสมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ หนักและเหนื่อยจนเกินไป ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

7. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นใน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านร่างกาย พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ด้านจิตใจ พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

4. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

5.พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

6.พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

7.พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

2.พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ได้นำมาอภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับการศึกษาของจิตติยา ไชยวุฒิ (2545) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 และของมัลลิกา เมฆรา (2548) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นหน่วยงานธนาคารเหมือนกันและมีมาตรฐานการทำงานที่คล้ายกัน พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่นำกรอบแนวคิดทฤษฎีเดียวกันมาทำการศึกษาในครั้งนี้ จึงทำให้สามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมัลลิกา เมฆราที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งปัจจัยทางด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่พนักงานธนาคารฯ มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะการศึกษาทั้งสองมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่แตกต่างกัน เนื่องจากธนาคารฯเป็นหน่วยงานที่ให้บริการลูกค้าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจึงมีมาตรฐานคิดว่า บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิต

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านร่างกาย พบว่า ปัจจัยย่อยด้านการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ 7 ของฐิติยา ไชยวุฒิ (2545) พบว่า ปัจจัยด้านการจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวัน เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ ของมัลลิกา เมฆรา (2548) พบว่า ปัจจัยด้านมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันเพียงพอ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านจิตใจ พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัวเป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เมฆรา (2548) พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานสามารถเป็นหลักประกันให้คนในครอบครัวได้ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เมฆรา (2548) พบว่าปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน รวมถึงปัจจัยย่อยด้านการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฐิติยา ไชยวุฒิ (2545) พบว่า ปัจจัยด้านการร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เมฆรา (2548) พบว่าปัจจัยด้านบริเวณที่ทำงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก และมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงปัจจัยย่อยด้านทางธนาคารฯ ได้ให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามัลลิกา เมฆรา (2548) พบว่าปัจจัยด้านมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านจิตวิญญาณ พบว่า การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง และความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฐิติยา ไชยวุฒิ (2545) พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาในเรื่องงานอย่างสม่ำเสมอ และความมั่นคงของทางธนาคารฯ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฐิติยา ไชยวุฒิ (2545) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษามัลลิกา เมฆรา (2548) พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแล้ว พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน เพียงด้านเดียวพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังแสดงในตารางที่ 99

ตารางที่ 100 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล			ปัจจัยย่อย
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	
1. ด้านร่างกาย	-	✓	-	1. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ (อายุ 36 – 45 ปี > ต่ำกว่า 35 ปี)

ตารางที่ 100 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	เขต	อายุ	สถานภาพ	ปัจจัยย่อย
2. ด้านจิตใจ	-	✓	-	1. ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน (อายุตั้งแต่ 36 – 45 ปี > ต่ำกว่า 35 ปี) 2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหา (อายุตั้งแต่ 36 ขึ้นไป > ต่ำกว่า 35 ปี) 3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง (อายุตั้งแต่ 36 ขึ้นไป > ต่ำกว่า 35 ปี) 4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ (อายุตั้งแต่ 36 ขึ้นไป > ต่ำกว่า 35 ปี) 5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (อายุตั้งแต่ 36 ขึ้นไป > ต่ำกว่า 35 ปี) 6. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน (อายุตั้งแต่ 36 ขึ้นไป > ต่ำกว่า 35 ปี)
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-	-	-	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	-	✓	-	1. การไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ (อายุตั้งแต่ 36 ขึ้นไป > ต่ำกว่า 35 ปี) 2. การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ (อายุตั้งแต่ 36 -45 ปี > ต่ำกว่า 35 ปี)
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	-	-	-	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	-	-	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 100 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่ง งาน	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	-	-	-
2. ด้านจิตใจ	-	✓	1. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5) 2. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5) 3. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5) 4. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5)
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	✓	-	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	-	✓	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5) 2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5) 3. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของธนาคาร ฯ (พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป > พนักงาน 4-5)
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	-	-	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	-	✓	การทำงานที่ธนาคารมีหมาย และ สำคัญต่อตนเอง (พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป > พนักงาน 4-7)

หมายเหตุ : ✓ หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 100 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	อัตราเงินเดือน	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	✓	1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 2. การทำงานที่กระฉับกระเฉงประจำปีกระปรี่ (ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000บาท) (ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000บาท) 3. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันเพียงพอ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท)
2. ด้านจิตใจ	✓	1. ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน (ระดับรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน (ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาท) 3. ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง (ระดับรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ (ระดับรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 5. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน (ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาท) 6. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท)
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	✓	1. ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 2. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท) 3. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน (ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาท)

ตารางที่ 100 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	อัตราเงินเดือน	ปัจจัยย่อย
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	✓	1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท) 2. ทางธนาคาร มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ (ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาท) 3. ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคาร ๑ จัดให้ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 –30,000 บาท)
5. ด้านจิตวิญญาณ	✓	1. การได้รับการยอมรับ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 2.การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 3. ความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่า (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000บาท) 4. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 5. การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 30,000 บาท) 6. การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของธนาคาร (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 –30,000 บาท) 7. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 –30,000 บาท)

ตารางที่ 100 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	อัตราเงินเดือน	ปัจจัยย่อย
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	✓	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท) 2. การจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท) 3. การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 4. ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท) 5. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท) 6. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ หนักและเหนื่อยจนเกินไป (ระดับรายได้ 30,000บาท ขึ้นไป > ระดับรายได้ 20,000 – 30,000 บาท)
7. คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 100 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย และคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระยะเวลาการ ทำงาน	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	✓	1. การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี)
2. ด้านจิตใจ	✓	1. ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 2. ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 3. ด้านความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 4. ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 5. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 6. การมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 7. การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี)
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	✓	1. การมีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี) 2. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ (การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี > การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10ปี)
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	-	-
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพ รวม	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย

5. แม้ว่าในปีที่ผ่านมาพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร

6. พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารฯ นี้และมีความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ แต่ก็มีพนักงานบางส่วนมีความคิดเห็นที่จะลาออกจากงานเพื่อไปหางานใหม่

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง

8. ปัจจัยทางด้านจิตใจ ในปัจจัยย่อยด้าน ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน เป็น 2 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

9. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยย่อยด้าน ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้ และปัจจัยย่อยด้าน การให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็น 2 ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย กลับมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งในรายละเอียดพบว่า พนักงานยอมรับว่ารายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ยังคงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็นโอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้พนักงานทำการสอบเลื่อนตำแหน่งประกอบกับ การนำความรู้ที่มีในงานที่ทำอยู่ใน

ปัจจุบัน สร้างงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อทางธนาคารฯ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นเกณฑ์ในการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

2. เนื่องจากพนักงานบางส่วนได้มีความคิดที่จะสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว แต่ในปัจจุบันยังไม่มีความสามารถในเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น จนทำให้เกิดการสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การรณรงค์การออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการทำบัญชีครัวเรือน แนะนำการเก็บออมเงินอย่างถูกวิธี เป็นต้น

3. เนื่องจากพนักงานบางส่วนมีความคิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเท่าที่ควร ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรมีวิธีการสำรวจความต้องการในลักษณะงานที่ทำตั้งแต่กระบวนการรับสมัครงาน คือ สอบถามความต้องการของพนักงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งว่ามีความชอบในงานส่วนไหน และเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานจริงได้สักระยะหนึ่งแล้วธนาคารฯ อาจทำการสอบถามใหม่ เพื่อดูความเหมาะสมต่อไป หรือทางธนาคารฯ อาจมีนโยบายในการสร้างศักยภาพในการทำงานที่หลากหลายและองค์ความรู้ใหม่เพื่อสร้างให้พนักงานมีความรู้หลากหลายด้าน และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้แก่พนักงาน เช่น 6 เดือนแรกรับผิดชอบงานด้านสินเชื่อ 6 เดือนต่อไป รับผิดชอบงานด้านฝาก-ถอนและบริการ เป็นต้น

4. เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่มีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรมีการกระตุ้นในเรื่องสุขภาพจิตดี สุขภาพกายแข็งแรง ด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การจัดห้องออกกำลังกายไว้สำหรับให้พนักงานได้ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงาน หรือจัดลานกิจกรรมนันทนาการ เช่น การเดินแอโรบิก โดยเชิญชวนประชาชนในท้องถิ่นร่วมออกกำลังกายด้วยกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอีกทางหนึ่ง

5. เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังไม่สามารถมีวิธีสำหรับการจัดการกับความเครียดในการทำงาน และ ยังไม่กล้าที่จะปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานนั้น ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรที่จะมีการกำหนดวันเพื่อการประชุมเปิดใจสำหรับในการทำงานแต่ละเดือน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้รับฟังและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงอาจเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าปรึกษาเป็นการส่วนตัวได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความสุขในชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น

6. เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังไม่พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้ และการให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรที่จะจัดห้องพักผ่อนให้สำหรับพนักงาน ซึ่งอาจเป็นห้องอาหาร ที่มีโทรทัศน์ เครื่อง

เสียง ไมโครเวฟ ผู้ยื่น โขฟาสำหรับพักผ่อน หรือมีนิตยสารเพื่อการผ่อนคลาย พร้อมทั้งในเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ทางธนาคารฯ ควรทำการอบรมพนักงานเบื้องต้น ว่าหากเกิดปัญหาขึ้นควรแก้ไขอย่างไร และควรทำป้ายประกาศชี้แนะแนวทางไว้ในบอร์ดแจ้งข่าวพนักงาน เช่น หากเกิดไฟไหม้ ควรทำอย่างไร หรือ หากมีการ โจรกรรม ควรจะทำอย่างไร เป็นต้น

7. นอกจากปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิตแล้ว ทางธนาคารฯ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงในปัจจัยด้านจิตวิญญาณและด้านจิตใจ ให้เพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเช่นกัน

โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ทางธนาคารฯ ควรเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความศรัทธาในตัวองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งธนาคารอาจนำเอาหลักวิธีการสร้างค่านิยม (Core Value) ในองค์กรเข้ามาใช้ โดยแบ่งออกเป็น ค่านิยมเชิงเป้าหมาย (Terminal Value) และค่านิยมเชิงวิธีการ (Instrumental Value) ซึ่งค่านิยมทั้งสองประเภทนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกัน พร้อมทั้งนี้ควรนำเอาตัวผู้บริหารองค์กรในแต่ละสายงานของธนาคารฯ ที่ประสบความสำเร็จมาเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการสื่อสารให้พนักงานทุกคนมองเห็นและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม เพราะจากคำกล่าวที่ว่าผู้นำนั้นเปรียบเสมือนต้นแบบของจิตวิญญาณทั้งหมดขององค์กร (Leader is the spirit of the Organization) นั่นเอง

ปัจจัยด้านจิตใจ นั้น ทางธนาคารฯ อาจนำเอาหลักการทางศาสนาในเรื่องมลลชีวิต 35 ประการเพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ อย่างเช่น ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมี หรือหนทางแห่งการดับทุกข์ เป็นต้น พร้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตน โดยทางธนาคารฯ ควรสนับสนุนในเรื่องของสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ นิตยสาร แผ่นพับ ใบปลิว หรือสื่อเฉพาะต่างๆ ในสำนักงาน โดยอาจจัดเป็นพื้นที่สีขาวไว้สำหรับบริการพนักงานในเวลาว่าง สามารถยืม กลับไปอ่านที่บ้านได้

8. ทางธนาคารฯ อาจนำแนวคิด “ความสมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงความสมดุลของชีวิต ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป ดังนั้น ทางธนาคารฯ ต้องเพิ่มคุณค่าของคนให้เกิดความสามัคคี มุ่งเน้นความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน จึงจะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตัวพนักงานและผู้บริหาร โดยทางทีมผู้บริหารควรออกมาสร้างความเชื่อมั่น วิสัยทัศน์ แนวโน้มนอนาคตในการทำงานให้แก่พนักงานได้รับทราบ เพื่อสร้างความมั่นใจในความมั่นคงของทางธนาคารฯ มากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกของพนักงาน

ธนาคารฯ อาจนำเอาแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 8 ประการของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) มาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยเขต 21 ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1. ความสุขทางกาย (Happy body) ทางธนาคารควรสนับสนุนให้พนักงานมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง โดยมีการจัดห้องหรือพื้นที่ไว้ให้บริการ รวมถึงการสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี

2. น้ำใจงาม (Happy heart) ทางธนาคารควรปลูกฝังการทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ต่อกัน โดยที่ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการกระทำ

3. ทางสายกลาง (Happy relax) ธนาคารควรเป็นต้นแบบในการกระทำซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานมีการผ่อนคลาย ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตก็ตาม

4. พัฒนาสมอง (Happy brain) ทางธนาคารควรจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้ในงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอนาคต

5. ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) ทางธนาคารอาจนำเอาหลักทางศาสนา คำสอนต่างๆ เข้ามาใช้ในบริหารงานและการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม และความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์

6. ปลอดภัย (Happy money) ทางธนาคารฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การรณรงค์การออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการทำบัญชีครัวเรือน เป็นต้น

7. สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ทางธนาคารควรสนับสนุนสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันหลัก ด้วยการจัดโครงการเพื่อครอบครัวขึ้น เช่น โครงการสายใยรักของครอบครัวนครหลวง หรือ การให้ทุนการศึกษาของบุตรพนักงาน รวมถึง ครอบครัวตัวอย่าง เป็นต้น

8. ความสุขที่เกิดจากสังคม (Happy society) ธนาคารควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมในพื้นที่บริเวณที่ตั้งของธนาคารอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมทำความสะอาด กิจกรรมทางพุทธศาสนา โครงการรณรงค์ต่างๆ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีแก่คนในสังคม