

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย

Quality of Working Life of Employees in the Small and Medium Enterprise

Development Bank of Thailand

อัจฉรา นครบุรี¹ และ ณภัทร ดีมาก^{2*}

Atchara Nakhonburi¹ and Napath Deemark^{2*}

Received: July 24, 2024

Revised: August 5, 2024

Accepted: August 13, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ในสำนักงานใหญ่ รวมจำนวน 1,000 คน โดยสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน มีอัตราตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 100% ซึ่งการศึกษาได้จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ โดยใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งเป็นรายด้านพบว่า ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.05 ยกเว้น ระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยควรพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินรางวัลและเงินโบนัสให้สูงขึ้น ควรพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดสรรปริมาณงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ควรพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับการมอบหมายงานที่มีความชัดเจน ตรงต่อความรู้ความสามารถ ควรให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน ควรให้ความสำคัญการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรให้ความสำคัญ ติดตามงานที่มอบหมายให้ทำนั้นสำเร็จตามเวลา และควรให้ความสำคัญกับสังคม โดยมีการจัดกิจกรรมทางด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือสร้างประโยชน์ต่อสังคมกับหน่วยงานอื่น ๆ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

Abstract

This research study The objectives are 1) to study the level of quality of working life of employees and 2) to compare the level of quality of working life with different personal factors. This research used quantitative research methods. The sample group used in this study were employees of the Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand. In the head office, there were a total of 1,000 people, with a random sample size of 286 people. Classified by gender, age, status,

¹ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

¹ Small and Medium Enterprise Development Bank

² คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

² Faculty of Business Administration, Modern Business Management Program, Rajamangala University of Technology Krungthep

* Corresponding author. E-mail: napath.d@mail.rmutk.ac.th

education level, position, average monthly income Period of work The questionnaire is the tool used to collect data. Statistics used in the analysis include percentage, mean, standard deviation. And test the hypothesis using statistics using t-test and F-test to compare two or more sample groups using analysis. One-way ANOVA.

The results of the study found that Overall, the level of quality of life at work for employees of the Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand is at a moderate level. Divided into sections, it was found that Pride in the organization is at the highest level first, followed by the development of the potential of workers. and the aspect of freedom from work Their quality of life is at a moderate level, respectively. Hypothesis testing results It was found that comparing the level of quality of work life of employees It was found that employees with gender, age, marital status, education level, position, average monthly income and different working periods There are different levels of quality of life at work. Statistically significant at the level not exceeding 0.05, except for the educational level. There is no difference in quality of life at work.

Suggestions from the findings should be considered for improvement regarding remuneration. Higher winnings and bonuses. Improvements should be considered regarding the appropriate allocation of workload to employees. Consideration should be given to improving the assignment of tasks with clarity. Emphasis should be placed on the knowledge and abilities of each employee, and activities that strengthen relationships within the department should be prioritized. Follow up on the tasks assigned to you to complete on time and should pay attention to the society. Whether it is cooperation to create social benefits with other agencies.

Keywords : Quality of Working Life, Employees, Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand

บทนำ (Introduction)

ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2563-2565) ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม จนเป็นวิถีชีวิตแบบปกติใหม่ หรือ New Normal อย่างไรก็ตาม การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ ต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นเรื่องที่เราคุ้นเคยกันโดยทั่วไปจากสภาพปัจจุบัน สังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบ ในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสูงใจที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ ยังรวมถึงความสุข และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุข ผ่อนคลาย และทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ให้แก่การทำงาน อีกทั้งการได้แสดงความคิดเห็นตลอดจน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Smith, 1981 ; Zhan, 1992 (อ้างถึงใน สุนทรพิรุณ อำพลพร และคณะ,2552,108)

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.) หรือ SME D Bank เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ ตามพระราชบัญญัติธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545 ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังและกระทรวงอุตสาหกรรมมีวัตถุประสงค์ “เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นการพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุน การจัดตั้ง การดำเนินงาน การขยาย หรือการปรับปรุงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการให้สินเชื่อค้ำประกัน ร่วมลงทุน ให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้บริการที่จำเป็น” ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกภาครัฐช่วยสนับสนุน ยกระดับ ผลักดันผู้ประกอบการ SMEs ขับเคลื่อนธุรกิจเติบโตเต็มศักยภาพ และส่งต่อคุณประโยชน์ไปสู่ทุกภาคส่วนของสังคม ก่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ สร้างเศรษฐกิจ ควบคู่กับการยกระดับพัฒนาธุรกิจที่เกื้อหนุนเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ SMEs ไทย นำพาประเทศไทยให้เติบโตอย่างเข้มแข็งและก้าวสู่ความยั่งยืนตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (2566 - 2570) มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีทักษะการทำงานที่หลากหลายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสร้างองค์การที่มีบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานด้วยวัฒนธรรม “SMEDS” ที่เข้มแข็ง ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงานมุ่งสู่การทำงานวิถีใหม่ โดยการบริหารจัดการที่ทันสมัย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในมิติของทรัพยากรบุคคล การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ตลอดจนสถานที่และเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน พัฒนาทักษะ และยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เตรียมความพร้อม และบริหารทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การทำงาน วิถีใหม่ (ที่มา : รายงานประจำปี 2565 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่, 2565:68-69) ในปี 2565 มีสาขาทั้งสิ้น 95 สาขากระจายทั่วประเทศ มีโครงสร้างอัตรากำลังของพนักงาน รวม 2,232 คน แบ่งเป็น พนักงานประจำ 2,108 คน สัญญาจ้าง 124 คน ในปี 2566 นี้ด้วยธนาคารมีภารกิจหลักในการช่วยเหลือผู้ประกอบการ SMEs ที่ได้รับผลกระทบต่อสถานการณ์โควิด 19 ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาจึงมีเป้าหมายที่เพิ่มมากขึ้น มีเป้าหมายองค์กรเพิ่มจากปี 65 ร้อยละ 10 ทำให้พนักงานมีภาวะกดดันจากการเร่งทำเป้าหมายให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด ซึ่งการดำเนินงานท่ามกลางปัจจัยที่กดดัน ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความเครียดเมื่อต้องเผชิญปัญหาต่างๆ อยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากพนักงานไม่สามารถปรับตัวเมื่อเกิดความเครียดสะสมและอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของพนักงานไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นผลสืบเนื่องให้พนักงานท้อแท้จนไม่อยากอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรได้ อันจะทำให้มีอัตราการลาออกที่สูงตามไปด้วย โดยปัจจุบันพนักงานของธนาคารเริ่มมีความถี่การลาออกมากขึ้น ดังที่ปรากฏข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงาน ในปัจจุบัน ณ มิถุนายน 2566 (กรกฎาคม 2565 - มิถุนายน 2566) คิดเป็นร้อยละ 7.25% และย้อนหลัง 1 ปี ในช่วงเวลาเดียวกัน ณ มิถุนายน 2565 (กรกฎาคม 2564 - มิถุนายน 2565) คิดเป็นร้อยละ 7.89% (ที่มา:แผนกทรัพยากรบุคคล ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ,2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญว่าปัญหาของบุคลากรในองค์กรมี ความสำคัญ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งควรได้รับการพัฒนาดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้องเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง และจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมที่เหมาะสมแก่พนักงานตลอดจนนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรอื่นๆในธนาคารได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทาง

ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป ทั้งนี้ได้นำผลการศึกษาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ ผู้วิจัยเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความรักองค์กร พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ได้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

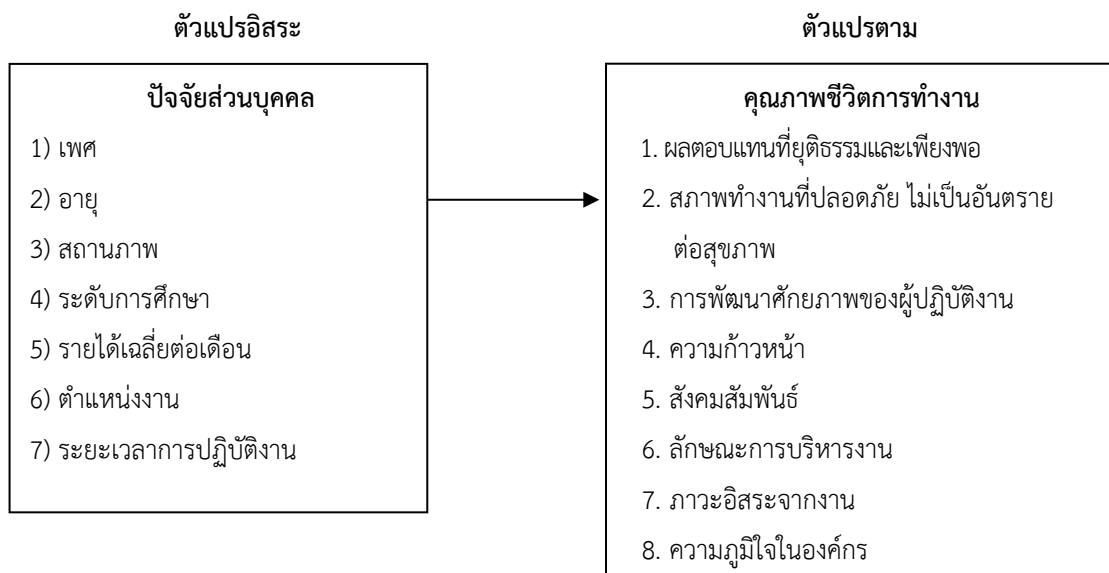
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ตามแนวคิดของ Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข อัครนิเวศน์, 2541) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีการศึกษา (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธีดังนี้

1.การวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2.การวิจัยภาคสนาม ใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเท็จจริงโดยใช้เป็นการสุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ในการวิจัยครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ในสำนักงานใหญ่ มีจำนวนทั้งหมด 1,000 คน

กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1967. อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์.หน้า 65) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 286 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็นเนื้อหาแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบสเกลการจัดประเภทโดยให้ระดับความคิดเห็น และให้ค่าคะแนนหรือ Rating Scale ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผล (Interpretation) และการอภิปรายผลการวิจัยโดยเป็นคำถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) ในแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้ (เฉลิมพล ศรีหงส์.2565.หน้า 65)

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ส่วนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try Out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผลข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient : α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการนำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานดังนี้

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มี 2 กลุ่มย่อยและตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติทดสอบ t-test (Independent Sample t-test)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในการความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยที่ตัวแปรอิสระเป็นข้อมูลเชิงกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่มย่อย และตัวแปรตามเป็นข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา อภิปรายผล และสรุป (Results Discussion and Conclusion)

ผลการจากการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย แยกเป็นรายด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ความภูมิใจในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง , สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง , สังคมสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง, ความก้าวหน้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง , ภาวะอิสระจากงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่ามีเพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน และพบว่า สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากการจากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวงพักรัตน์ ภูพันธ์ศรี (2552) พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับปานกลาง ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงาน ภาวะผู้นำ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลได้ตามลำดับและสามารถทำนายได้ ร้อยละ 55.5

สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้านของความคิดเห็นของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของแววนภา สุระพร (2560) พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน

เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางของความคิดของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน สามารถอธิบายได้ว่า ในเรื่องภาวะอิสระจากงาน หรือ ความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิตสำหรับในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ดังนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีที่มากมาย ไม่ว่าจะเป็น Arnold และ Feldman (1986 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) กล่าวว่า องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจ อิสระ หรือ การบริหารงานเองภายในกลุ่มเป็นรายด้านผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยมาอธิบายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมด้านการยอมรับจากสังคม ด้านสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าและด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง และผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มขึ้นตามลำดับด้วย ส่วนในข้อย้อยนั้นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจ การครองชีพในปัจจุบัน สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรควรทบทวนผลตอบแทนจัดสรรให้เป็นไปตามสภาวะเศรษฐกิจ ในยุคปัจจุบัน จึงทำให้ระดับในข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

1.2 ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมลมาลย์ เทียวไป (2558) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ : กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง ที่เป็นตัวอย่างโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านสุขภาพและความปลอดภัย เห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีสภาพทำงานที่ปลอดภัยจึงทำให้การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยยังมอุปกรณ์สำหรับใช้ปฏิบัติงานที่น้อยและเสี่ยงต่อความเสียหายเนื่องจากอาจเป็นอุปกรณ์ที่ยังไม่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ จึงทำให้ความคิดเห็นในข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ก็อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของแววนภา สุระพร (2560) พบว่า พนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซิลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะอิสระในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ในปัจจุบันได้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามลำดับอยู่แล้วแต่อยากให้ส่งเสริมกลุ่มที่เป็น Successer หรือกลุ่มที่มีผลประเมีนในระดับดีมาก เพื่อเป็นแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

และเมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ได้มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.4 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ แวนนา สุระพร (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ธนาคารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีคุณภาพสนับสนุนให้ได้เติบโต พนักงานที่มีผลงานดีมีความสร้างสรรค์สามารถปฏิบัติได้จริงต้องได้รับผลตอบแทนที่ดีเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาจากข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นเสมอ สามารถอธิบายได้ว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มศักยภาพ และผู้บริหารระดับสูงควรสนับสนุนพนักงานกลุ่มนี้ให้ก้าวหน้าในสายอาชีพได้

1.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมลมาลย์ เตียวโป (2558) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ : กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการคลัง ที่เป็นตัวอย่างโดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและด้านสุขภาพและความปลอดภัย เห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลางซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีในการความร่วมมือในการขอความช่วยเหลือในด้านข้อมูลข่าวสาร ด้วยปัจจุบันบุคลากรในองค์การไม่กล้าตัดสินใจในการส่งต่อข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่อได้ และเมื่อพิจารณาจากข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ องค์การของท่านมีการจัดสัมมนาเพื่อการสร้างสัมพันธ์ ระหว่างกันในที่ทำงาน มีกิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การเลี้ยงสังสรรค์ การร่วมกันการร่วมกันทำงานเป็นหมู่คณะ จัดกิจกรรม Team Building เป็นต้น ซึ่งในส่วนข้อย่อยที่ได้กล่าวมาเป็นสิ่งที่พนักงานต้องให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรม พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กันให้มากขึ้นด้วย เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์การได้ต่อไป

1.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานอย่างเป็นประชาธิปไตย มีความเท่าเทียมกัน และเมื่อพิจารณาจากข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารได้อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ให้มากขึ้น

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงาน โดยการทำให้งานที่ซ้ำๆ ซากๆ มีลักษณะหลากหลาย ทำลายความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และมีความรับผิดชอบมากขึ้นด้วย ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจในที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เช่น การให้บันทึกเวลาเข้า-ออก ตามเวลาราชการอาจไม่ใช่แนวทางการทำงานในยุคสมัยปัจจุบันแล้วด้วยคนทำงานมักชอบความเป็นอิสระ

มอบหมายงานเป็นชิ้นงานดูเพียงผลงานที่ได้รับออกมาก็เพียงพอแล้ว และเมื่อพิจารณาจากข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีเวลาสำหรับงานอดิเรกอยู่เสมอ คำตอบของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นสัญญาณของการไม่มีภาวะสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของแววนภา สุระพร (2560) พบว่า พนักงานบริษัท รัช บิซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะอิสระในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย การที่พนักงานมีความภูมิใจในองค์กรก็ถือว่าได้หัวใจ ความทุ่มเท จากพนักงานแล้ว ในส่วนต่อไปควรดูแลพนักงานที่ทุ่มเทกับองค์กรให้มากที่สุด และเมื่อพิจารณาจากข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ มีเกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองและหน่วยงานได้สร้างประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม เช่น โครงการการบริจาคโลหิตของสมาคมโรคไตไทย บริจาคนมโรงเรียน งานถิ่นประจำปิกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม อาทิ ปลูกป่า รมรงค์แยกขวดพลาสติก ฯลฯ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัย พบว่า

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา ทิมาสรวชกิจ และ ธนาชัย สุขวณิช (2560) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ ซินดิเคท จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานในสังคมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการบูรณาการด้านสังคมการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพระดับการศึกษา และอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ปัทมา ทิมาสรวชกิจ และ ธนาชัย สุขวณิช (2560) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานในสังคมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการบูรณาการด้านสังคมการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพระดับการศึกษา และอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศรายได้สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากรระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ทิมาสรวิชกิจ และ ธนาชัย สุขวนิช (2560) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคทจำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการบูรณาการด้านสังคมการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพระดับการศึกษา และอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศรายได้สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการท่านใด เนื่องจากไม่ปรากฏการวิเคราะห์ปัจจัยนี้

2.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ทิมาสรวิชกิจ และ ธนาชัย สุขวนิช (2560) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคทจำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการบูรณาการด้านสังคมการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพระดับการศึกษา และอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.7 พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ทิมาสรวิชกิจ และ ธนาชัย สุขวนิช (2560) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานในสังคมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการบูรณาการด้านสังคมการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ซินดิเคท จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพระดับการศึกษาและอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. พบว่าการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับไม่เกิน 0.05 ยกเว้น ระดับการศึกษา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ องค์กรควรพิจารณา ปรับปรุงเกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินรางวัล และเงินโบนัสให้สูงขึ้น ให้มีความเหมาะสมอย่างแท้จริงกับผลประกอบการในแต่ละปีและเท่าเทียมกับธุรกิจประเภท

เดียวกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้นด้วยและเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กรโดยรวมได้

2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับการจัดสรรปริมาณงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมรวมไป ถึงคำนึงถึงความสามารถของพนักงานแต่ละคนที่แตกต่างกันด้วย และควรให้ความสำคัญในเรื่อง ปริมาณงานกับสุขภาพของพนักงานด้วยเช่นกัน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงเกี่ยวกับการ มอบหมายงานที่มีความชัดเจน และตรงต่อความรู้ความสามารถ และความถนัดของพนักงาน โดย คำนึงถึงความเหมาะสมถูกต้อง และยุติธรรมและตามหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จากความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยดูจากผลของงานที่มอบหมายที่ตรงกับ ความรู้ของพนักงานนั้น ๆ

4. ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคน และจงใจให้พวกเขาใช้ความรู้ในการทำงานให้อย่างเต็มที่เต็ม ความสามารถที่มีกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้ของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาต่อของพนักงาน บริษัทควรให้การสนับสนุน เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ จากความรู้ที่เพิ่มขึ้น

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ องค์กรควรให้ความสำคัญ และ ควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงานที่ทำให้เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานก็จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน และ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และช่วยแก้ปัญหา ไม่ว่า จะเป็นเรื่อง งานหรือเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ลักษณะการบริหารงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาคในการเป็น พนักงานในองค์กร ในเรื่องของกฎระเบียบ และการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาการปรับค่าตอบแทน อย่างเท่าเทียมกัน และให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงาน

7. ภาวะอิสระจากงาน องค์กรควรให้ความสำคัญและพิจารณา ติดตามงานที่มอบหมายให้ทำนั้นสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ ต้องไม่จ่ายงานให้พนักงานจนทำไม่ทัน ควรที่จะให้พอดีกับระยะเวลาการทำงานในเวลาทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนอยู่กับ ครอบครัวควรกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน

8. ความภูมิใจในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับสังคม โดยมี การจัดกิจกรรมทางด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็น การร่วมมือสร้างประโยชน์ต่อสังคมกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้ง ภาครัฐ และภาคเอกชน ชุมชนต่าง ๆ ในพื้นที่ หรือนอกพื้นที่ตั้งของบริษัท และเน้นย้ำพนักงานในเรื่องความภูมิใจในหน่วยงานของเราที่ช่วยเหลือสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม และเป็นการประเมินจากการรับรู้ของพนักงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์และมีการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานไปด้วย ซึ่งอาจจะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในกลุ่มสถาบันการเงินที่มีลักษณะงานเดียวกัน เพื่อนำเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง (References)

เฉลิมพล ศรีหงส์.(2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทาง รัฐประศาสนศาสตร์ ,
โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วารสารนวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม (Journal of Business and Society Innovation) ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2567

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทาง HAPPY 8 กรณีศึกษา บริษัท เอเซียพีริซัน จำกัด.

สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปัทมา ทิมสารวิชกิจ. คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท โซแมกซ์ ซินดิเคท จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566,จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MOA/2561/Pattama_%20%20Timasoravichakit.pdf

แผนกทรัพยากรบุคคล.(2566).ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

พนารัตน์ บุญล้อม. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รายงานประจำปี 2565 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ , 2565

วงพักรตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ดุษฎีนิพนธ์ , มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แววนภา สุระพร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนทรัพยากรมนุษย์) , มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมลมาลย์ เดียวไป. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ : กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง.

ดุษฎีนิพนธ์ , มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุนทรพร อำพลพร และคนอื่นๆ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3 (1), 105-114