

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี¹

นางสาวธัญธรณ์ ลินศิริวัฒนสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับคุณภาพชีวิตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดลพบุรีจากประชากรพนักงานจำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ทัศนคติที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ธนาคารกสิกรไทย

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The study aimed at describing and comparing the quality of work life of operating staff in Kasikornbank Public Company Limited Lopburi Province through reliability- tested questionnaires from 70 employees. Statistics used were mean, standard deviation, T-test and one-way analysis of variance. The research results found that quality of work life of employees at high level. of its aspects, job progress and security, work life balance, and development of personal ability was at high level but reasonable and fair compensation was at moderate. The personal factors were different. It confirmed insignificantly different views on quality of work life of employees.

Keyword. The quality of confirmed insignificantly different views on quality of work life of employees. , Kasikornbank

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิบัติงานของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกๆ เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้การปฏิบัติงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับความเป็นธรรมในทางก้าวหน้าในอาชีพ

(สุพิชา แผลมหลวง ,2555, หน้า 2)

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานในด้านบริหารงานบุคคล การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อื่น ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบางส่วนยังไม่มีกฎระเบียบมารองรับและยังนำกฎระเบียบที่ใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งความแตกต่างในด้านการบริหาร ระบบการจ่ายอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน และสภาพที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี มีปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน อาทิ ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ความสม่ำเสมอของการมาทำงาน การขาดงานบ่อยครั้ง และมีอัตราการออกจากงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นอาจเนื่องมาจากความวิตกกังวลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเป็นด้านสถานะของพนักงานไม่มีความมั่นคงในอาชีพการงานหรือไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ต่ำกว่าที่ควรจะได้รับไม่เป็นธรรม รวมไปถึงการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาประกอบการต่อสัญญาจ้าง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความวิตกกังวลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า ย่อมเป็นการบั่นทอนจิตใจ อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย ตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและธนาคารกสิกรไทยควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นพื้นฐานสำคัญแก่ผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย อันจะนำไปสู่ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ การจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย ได้พัฒนาหน่วยงานนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พรรณนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรีแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรีมีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรีแตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Walton (1975 อ้างถึงใน สุภค วงศ์ภักดิ์ , 2561, หน้า 21)

ได้อธิบายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การ ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and compensation) คือ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและลักษณะของค่าตอบแทนไว้ ดังนี้สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) สิ่งที่อยู่ปฏิบัติงาน ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุม เกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนทางสายตา
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ ของตนเองอันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการเนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะ ค่านิยม เป็นต้น
โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดีมีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความรู้ความเข้าใจใน
การปกครองได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนด
นโยบายวิธีการในการปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญ
ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้วก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงาน
ไปจนกระทั่งเกษียณอายุเพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้าคาดหวังว่า
จะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม
หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้น ๆ
การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น
การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม
รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการค
งไว้ซึ่งความสามารถของตนเองและมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้ามีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) การทำงาน
ของบุคคลหนึ่งที่มีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ
การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลารว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว
รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบในการทำงาน
ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเคร่ง
กับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอการทำงานของบุคคลหนึ่ง
ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน
และเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัวการทำงานถือว่าเป็น
ส่วนสำคัญของมนุษย์แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน
และเวลาสำหรับครอบครัวเพราะคนบางคนที่ทุ่มเทในการทำงาน โดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด
ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น
ดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities)

คือการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองงานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง

มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและมีความรู้สึกรักษาหายจากการทำงานของตนเอง มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

มีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในงานด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1975) เป็นหลักในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

สถานภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- เพศ	การธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี
- อายุ	- ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
ภ - รายได้ต่อเดือน	- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี จำนวน 70 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนน้อย

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน จึงศึกษาจากประชากรทั้งหมด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถาม ไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความชัดเจนของข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามคำแนะนำ และทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach เท่ากับ 0.972

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

ใช้พรรณนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน

เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ t-test One Way Analysis of Variance Least Significant Difference : LSD และ Multiple regression analysis

ผลการวิจัย

- 1) คุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรีไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี อภิปรายโดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี มีการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยพนักงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่เหมาะสม มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พนักงานได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ งานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยพนักงานสามารถแบ่งเวลากับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม พนักงานมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ รวมถึงพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพนักงานพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม สอดคล้องกับ สุพิชา แผลมหลวง (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

โดยสรุปพนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จำแนกตามลักษณะด้านบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสุภัก

วงศ์ภักดี (2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า

ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านในแต่ละด้าน ตามลำดับมากไปหาน้อย

ดังนั้นด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน

ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้าน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

ระดับปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน ตามลำดับมากไปหาน้อย

ดังนั้นด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคล

ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูซึ่งประกอบด้วย

ด้านความเป็นประโยชน์แก่สังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ

และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับมีเพียงด้านเดียวเท่านั้น คือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด

(มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี แยกอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี

อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ พอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับความตอบแทนที่ยุติธรรม

เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ สอดคล้องกับสุนทรียพร อำพลพร (2552)

ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุพิชา แหลมหลวง (2555)

ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และสุภัค วงศ์ภักดี (2561)

ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก

โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ ได้รับความก้าวหน้า

เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งในสายงานที่เหมาะสม หน่วยงานมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

สอดคล้องกับสุนทรียพร อำพลพร (2552) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุพิชา แหลมหลวง (2555)

ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และสุภัค วงศ์ภักดี (2561)

ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก

โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ

สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ

สอดคล้องกับสุภัค วงศ์ภักดี (2561)

ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุพิชา แหลมหลวง (2555)

ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในองค์ประกอบย่อย

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับสุนทรียพร อ่ำพลพร

(2552) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุพิชา แผลมหลวง

(2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด

(มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และสุภัค วงศ์ภักดี (2561)

ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วรุทม์ เอมะบุตร (2557)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนา

คารกสิกรไทย

ข้อเสนอแนะ

จากผลลัพท์ที่ได้จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไ

ทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจำแนกข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประการได้แก่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ควรมีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและตัวแทนหรือพนักงานระดับปฏิบัติการในการพิจารณากำหนด

ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

ได้รับรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อกำหนดเป็นนโยบายด้านสวัสดิการของธนาคาร

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ควรส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งใ

ห้ก้าวหน้ากว่าเดิม ช่วยส่งเสริมให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

สนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานตามที่มุ่งหวัง

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ควรมีการกำหนดปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม

กำหนดนโยบายการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานมากขึ้น

4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ควรมีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ๆ

ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ พนักงานจะได้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนในปัจจุบัน และปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานพอใจกับการปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ควรให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีการนำเสนอผลงานอยู่เสมอ เพื่อช่วยให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง

3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ควรกำหนดภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำที่มอบหมายให้มีความเหมาะสม

โดยให้มีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างไม่บกพร่อง

เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ได้ร่วมรับฟังความคิดเห็นของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

และพนักงานได้ควบคุมงานที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ กับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับกฎ ระเบียบ

ข้อบังคับในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการให้มีความเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบันต่อไป

2.

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กับพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

เอกสารอ้างอิง

- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2556). *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรุฒม์ เอมะบุตร (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย*.วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2555). การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 5(2),14-17.
- สุนทรินทร์ อาพลพร (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุพิชา แผลมหลวง (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุภักดิ์ วงศ์ภักดี (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Brief, A. P. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown and Co.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resource: Productivity, quality of work life profits* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Gordon, J.R.(1993). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Guest, R. H. (1997). Quality of working life-learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 8(4), 76-78.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relations at work*. New York: Prentice Hall.
- Schermerhorn, John R. (1996). *Organizational behavior*. USA : John Wiley and Son.