ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

332.210683
บ549ค
ร.3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล

10 ต.ค. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2546

ห 226095

บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล. (2546). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์.

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต 8 ด้านตามแนวคิดของริชาร์ด อี วัลตัน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษาค้นคว้า ปรากฏดังนี้

1. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านธรรมนูญในองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

2. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

6. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

8. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

9. พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

OPINIONS ON QUALITY OF WORKING LIFE OF THE GOVERNMENT SAVINGS BANK'S STAFF IN BANGKOK METROPOLITAN AREA

AN ABSTRACT

BY

MISS BOONRUEN SATJATHUMNUKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements

for the Master of Business Administration degree in Management

at Srinakharinwirot University

May 2003

Boonruen Satjathumnukul. (2003). *Opinions on Quality of Working Life of The Government Savings Bank's Staff in Bangkok Metropolitan Area.* Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Project Assoc. Prof. Sirivan Serirat.

The purpose of the research is to study the opinions on the quality of working life of the Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area by using the following 8 aspects of working life quality indicators according to Richard E. Walton's idea ; which are rewards, opportunity and ability development, integrity and career advancement , job environment, social entity, organization liberty , balanced job role and social responsibilities. The quality of working life is categorized by gender, age, job position, salary, education level, working period, transportation method and transportation time

The sample group used in this research are 320 Government Savings Bank's staff in Bangkok metropolitan area. The statistics used in data analyzing are percentage, means, standard deviation, t-test (Independent Samples), One–way Analysis of Variance and multiple comparison by Scheffe'.

The results of this study can be summarized as follows :

1. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area have the opinion on the quality of working life ranging from social responsibilities, social entity, opportunity and ability development and organization liberty at the high level, respectively. They also have the same opinion at the medium level for the following aspects which are balanced job role, integrity and career advancement , job environment and rewards.

2. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different gender have no different opinion on the quality of working life.

3. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different age have the different opinion on the quality of working life at the statistically significant level of 0.05.

4. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different job position have the different opinion on the quality of working life at the statistically significant level of 0.05.

5. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different salary have the different opinion on the quality of working life at the statistically significant level of 0.05.

6. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different education level have no different opinion on the quality of working life..

7. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different working period have the different opinion on the quality of working life at the statistically significant level of 0.05.

8. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different transportation methods have no different opinion on the quality of working life.

9. The Government Savings Bank's staff in Bangkok Metropolitan area with different transportation time have no different opinion on the quality of working life.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ขอขอบคุณพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ทุก ๆ ท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัยเพื่อประกอบการศึกษาและจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ และขอขอบคุณธนาคารออมสินที่อนุมัติให้ทุนการศึกษาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจบัณฑิตทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณ เพื่อน ๆ สาขาวิชาการจัดการทุกท่านที่ห่วงใยเสมอมา โดยเฉพาะคุณรุจา เทพนฤมิตร และคุณนงลักษ์ วงศ์วานวุฒิคุปต์ ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณของคุณพ่อคุณแม่ และคณาจารย์ทุกท่าน รวมถึงผู้ที่ให้การสนับสนุนอีกจำนวนมากที่ไม่สามารถระบุชื่อได้ทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณแม่เพลินตา สัจจธรรมนุกูล ที่เป็นผู้ให้ทุกสิ่งตลอดมาแก่ผู้วิจัย รวมทั้งสนับสนุนห่วงใย เอาใจใส่และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งนี้อย่างดียิ่ง

บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
	ประชากร	4
	กลุ่มตัวอย่าง	4
	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	8
	สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	โครงสร้างการดำเนินงานของธนาคารออมสิน	9
	ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	12
	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
	เกณฑ์ชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	16
	ความหมายของความคิดเห็น	20
	ความคิดเห็น	20
	แบบวัดความคิดเห็น	21
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
	งานวิจัยต่างประเทศ	22
	งานวิจัยในประเทศ	22
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	26
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
	ประชากร	26
	กลุ่มตัวอย่าง	26
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
	ลักษณะของเครื่องมือ	32
	การสร้างเครื่องมือ	33
	คุณภาพเครื่องมือ	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	108
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	108
	สมมติฐานในการวิจัย	108
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	109
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	109
	การวิเคราะห์ข้อมูล	119
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	111
	การอภิปรายผล	116
	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	119
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	120
บรรณานุกรม		121
ภาคผนวก		125
	ภาคผนวก ก	126
	ภาคผนวก ข	133
	ภาคผนวก ค	135
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์		137

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากร (สาขา) จำแนกตามภาค.....	28
2	แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling).....	30
3	แสดงการสรุปการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากรายชื่อสาขา (Sample random sampling)	31
4	แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามภาค.....	31
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน.....	43
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน โดยรวม และรายข้อ.....	44
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยรวม และรายข้อ.....	45
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวม และรายข้อ.....	46
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม และรายข้อ.....	47
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวม และรายข้อ.....	48
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านธรรมนูญในองค์กร โดยรวม และรายข้อ.....	49
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล โดยรวม และรายข้อ.....	50
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวม และรายข้อ.....	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระหว่างชายและหญิง	53
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	56
17	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทน	58
18	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	59
19	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	60
20	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	61
21	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	62
22	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์การ	63
23	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	64
24	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	65
25	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวม	66
26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	68

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ..... 70

28 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน..... 71

29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน..... 72

30 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน..... 73

31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร..... 74

32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล..... 75

33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวม..... 76

34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 78

35 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ..... 80

36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน..... 81

37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน..... 82

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

38 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร..... 83

39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล..... 84

40 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม..... 85

41 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวม..... 86

42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 88

43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน..... 91

44 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ..... 93

45 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน..... 95

46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม..... 96

47 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร..... 97

48 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล..... 98

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
49	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	99
50	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม.....	100
51	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	102
52	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	105
53	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แผนผังโครงสร้างองค์กรธนาคารออมสิน.....	11
2	แผนผังแสดงพื้นที่การดำเนินงานของธนาคารออมสินภาค ซึ่งมีสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.....	12
3	แสดงการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling)	27

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540–2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม ซึ่งในองค์กรต่างๆ นั้น ถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งต้องได้รับการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539 : คำนำ) และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 –2549) ได้กำหนดสาระสำคัญของแผนฯ 9 อันเป็นยุทธศาสตร์กว้าง ๆ ไว้ในด้านการมุ่งพัฒนาคนในลักษณะองค์รวมภายใต้แนวความคิด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : คำนำ) เพื่อเป็นการวางรากฐานให้การพัฒนาเป็นไปตามที่สังคมพึงปรารถนา คือ การ"อยู่ดีมีสุข"

ในการศึกษาวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเชื่อกันว่ามนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่ง ที่สามารถทำให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะมนุษย์เป็นผู้บริหารและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้กลายเป็นผลผลิตและบริการตามวัตถุประสงค์ขององค์การจนกระทั่งสามารถนำองค์การสู่ความสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์ในทุกส่วนของโลก ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดขององค์กรให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสำเร็จดังกล่าวนั้น เกิดได้จากความสามารถ ความรอบรู้ในงาน ความตั้งใจทุ่มเทและร่วมมือกันทำงานของพนักงานภายในองค์กร ทั้งหมดนี้ต้องมาจากการที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวพนักงานมากที่สุดก่อนเรื่องอื่น ซึ่งเกิดจากมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผลตอบแทนและสวัสดิการพอเพียง มีการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ และมีการสื่อสารภายในองค์การอย่างทั่วถึง เมื่อคุณภาพชีวิตดี สุขภาพจิตก็ดีตาม ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็จะง่ายขึ้น ความสำนึกในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเพื่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น (ดร.สวนา พรพัฒน์กุล. 2542 : บทนำ) อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

วิถีชีวิตของคนในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน ต้องอยู่กับงานวันละไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ในเมื่องานเข้ามาอยู่ในชีวิตเรามากกว่า 1 ใน 3 ของชีวิตทำอย่างไรเราจึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับมีความสุขในการทำงาน(วารสารเพิ่มผลผลิต. 2542 : 63) อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : 4) กล่าวไว้ในบทนำว่า ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องพัฒนาให้พนักงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานและมีคุณธรรม พร้อมจิตใจที่มุ่งบริการต่อประชาชน

ซึ่งการพัฒนาชีวิตในการทำงานนั้นปัจจุบันนิยมเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) หรือ QWL คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนอาจสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย แต่โดยสรุปแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ในการทำงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ธนาคารออมสิน ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี จึงได้วางแนวทางการดำเนินงานในปี 2545 เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ตามแผนวิสาหกิจธนาคารออมสิน ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2542 – 2546) ด้านพัฒนาการบริหารบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยการสร้างจิตสำนึกการให้บริการแก่พนักงานทุกคน โดยเน้นการฝึกอบรมและการเป็นองค์กรเรียนรู้ สนับสนุนให้พนักงานได้มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและกว้างขวาง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิถีการปฏิบัติงานนำไปสู่การเป็น "ธนาคารในดวงใจของปวงชน" จัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงานและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งนี้ในส่วนของสำนักงานใหญ่ ธนาคารออมสินได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จัดตั้งชมรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสมัครเข้าร่วมกิจกรรมของชมรม เช่น ชมรมเทนนิส ชมรมลีลาศ ชมรมกายบริหาร ฯลฯ จัดสร้างศูนย์นันทนาการสำหรับการใช้เครื่องเล่นออกกำลังกาย สนามฟุตบอล สนามเทนนิส แต่ในส่วนของธนาคารออมสินสาขา ซึ่งมีสาขาทั้งสิ้น 579 สาขาทั่วประเทศและมีจำนวนพนักงานสาขามากถึง 7,343 คนนั้น (งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545) การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตอันจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้กับพนักงานอาจไม่สมบูรณ์เพียงพอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นจังหวัดที่ประชาชนมีภาวะการแข่งขันสูงในทุกด้าน อันจะส่งผลกระทบถึงสภาพจิตใจและการปฏิบัติงานได้ การศึกษานี้จะทำให้เห็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรให้ตอบสนองต่อการรับรู้ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรของธนาคารออมสินได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ คุณภาพ ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของธนาคารออมสินมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ที่ต่างกัน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กร ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น

5. ผลการศึกษาค้นคว้าอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน รวมทั้งผู้วิจัยท่านอื่นซึ่งสนใจจะทำการศึกษาในเรื่องที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน โดยใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านตามแนวความคิดของริชาร์ด อี วัลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีเกณฑ์ชี้วัดที่มองปัจจัยต่าง ๆ ได้ค่อนข้างครอบคลุม และสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงานสาขา ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 75 สาขา 1,072 คน (งานทะเบียนประวัติธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Propotional Stratified Random Sampling) เพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกสังกัด และคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 โดยใช้วิธียามาเน่ (Yamane'. 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน จากจำนวนประชากร 1,072 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนก ดังนี้

1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

1.1.2 อายุ

- 20 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 - 50 ปี
- 51 - 60 ปี

1.1.3 ตำแหน่งงาน

- พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2 –3
- พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4 –5
- พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6 –7
- พนักงานระดับบริหาร (ผู้จัดการสาขา ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา)

1.1.4 เงินเดือน

- น้อยกว่า 10,001 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 บาทขึ้นไป

1.1.5 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 3 ปี
- 3 - 6 ปี
- 7 - 9 ปี
- 10 - 12 ปี
- 13 - 16 ปี
- 17 ปีขึ้นไป

1.1.7 วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน

- รถยนต์ส่วนตัว
- มอเตอร์ไซต์ส่วนตัว
- รถเมล์โดยสารประจำทาง
- รถไฟฟ้า BTS

- เรือ
- เดินจากที่อยู่อาศัยมาถึงที่ทำงาน
- อื่น ๆ

1.1.7 ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

- น้อยกว่า 30 นาที
- 30 นาที – 1 ชั่วโมง
- 1 ชั่วโมง 1 นาที – 1 ชั่วโมง 30 นาที
- มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ
   2.1 ด้านค่าตอบแทน
   2.2 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
   2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
   2.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
   2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
   2.6 ด้านธรรมนูญในองค์กร
   2.7 ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล
   2.8 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคิดเห็น หมายถึง ความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกอันเนื่องมาจากการรับรู้ในคุณภาพชีวิตการทำงานในธนาคารออมสิน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกสุขกาย สุขใจในการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรนั้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2.2 โอกาสและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การให้พนักงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง ตามความเชี่ยวชาญที่มีมากขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน กำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

2.6 ธรรมนูญในองค์กร หมายถึงการมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมรวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.7 บทบาทการทำงานที่มีความสมดุล หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

2.8 คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมเช่น การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง การกำจัดขยะ

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานปฏิบัติการระดับ 2 – 7 ที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารออมสินสาขา

4. พนักงานระดับบริหาร หมายถึง พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา และผู้จัดการสาขา

5. สาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานสาขาของธนาคารออมสินที่มีที่ทำการสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางด้านธุรกิจและบริการทางด้านการเงิน ตามที่ธนาคารกำหนด จัดทำบัญชี งบการเงินและรายงานต่าง ๆ ของธุรกิจฝากและธุรกิจสินเชื่อ ติดตามและเร่งรัดหนี้เบื้องต้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งครอบคลุมถึงสำนักพหลโยธิน และสำนักราชดำเนิน ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าหน่วยงานสาขาตามคำสั่งธนาคารที่ 21/2542 และ 73/2543 และรวมถึงศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการ

6. สำนักพหลโยธิน หมายถึง หน่วยงานสาขาของธนาคารออมสินที่ให้บริการประชาชน ณ สำนักงานใหญ่

7. สำนักราชดำเนิน หมายถึง หน่วยงานสาขาของธนาคารออมสินที่ให้บริการประชาชน ณ ธนาคารออมสินสาขาราชดำเนิน

8. ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการ หมายถึง หน่วยงานสาขาของธนาคารออมสินที่ให้บริการประชาชน ณ ธนาคารออมสินสาขาที่ศูนย์ฯ นั้น ๆ ตั้งอยู่

9. ธนาคารออมสินภาค 1 หมายถึง ธนาคารออมสินภาค1 ซึ่งมีเขตควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 27 สาขา ได้แก่ ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการชัยสมรภูมิ ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการมหาดไทย สำนักพหลโยธิน สำนักราชดำเนิน สาขากระทรวงการคลัง สาขาบางเขน สาขายุติธรรม สาขาจตุจักร สาขาสะพานแดง สาขามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาราชวัตร สาขาดินแดง สาขาห้วยขวาง สาขาโชคชัย 4 สาขาลาดพร้าว สาขาสะพานใหม่ สาขาดอนเมือง สาขานางเลิ้ง สาขาหน้าพระลาน สาขาบางลำพูบน สาขาเทเวศร์ สาขาทำเนียบรัฐบาล สาขากรมที่ดิน สาขาศรีย่าน สาขาปากคลองตลาด สาขาปากคลองตลาด(เคลื่อนที่) สาขาสวนจิตรลดา

10. ธนาคารออมสินภาค 2 หมายถึง ธนาคารออมสินภาค 2 ซึ่งมีเขตควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 30 สาขา ได้แก่ ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการบางรัก ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการถนนเพชรบุรี ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการคลองจั่น ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการพร้อมพงษ์ สาขาสาทร สาขาทุ่งมหาเมฆ สาขาถนนจันทร์ สาขาสาธุประดิษฐ์ สาขาบางโพงพาง สาขาบางคอแหลม สาขาสามย่าน

สาขาพระโขนง สาขาคลองตัน สาขาบางนา สาขาอุรุพงษ์ สาขามหานาค สาขารามคำแหง 2 สาขามีนบุรี สาขาหนองจอก สาขารามอินทรา กม.7 สาขารามคำแหง สาขาหัวหมาก สาขาลาดกระบัง สาขาราชประสงค์ สาขาป้อมปราบ สาขาจักรวรรดิ สาขาสะพานดำ สาขาเจริญผล สาขาหัวลำโพง สาขาคลองเตย

11. ธนาคารออมสินภาค 3 หมายถึง ธนาคารออมสินภาค 3 ซึ่งมีเขตควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 32 สาขา

เป็นสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร 18 สาขา ได้แก่ ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการศิริราช ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการบางแค สาขาวงเวียนใหญ่ สาขาเจริญนคร สาขาสมเด็จเจ้าพระยา สาขาเจริญพาศน์ สาขาราษฎร์บูรณะ สาขาดาวคะนอง สาขาท่าพระ สาขาจรัลสนิทวงศ์ สาขาหมู่บ้านเศรษฐกิจ สาขาวัดไทร สาขาตลาดพลู สาขาบางพลัด สาขาตลิ่งชัน สาขาประชาชื่น สาขาเตาปูน สาขาพงษ์เพชร

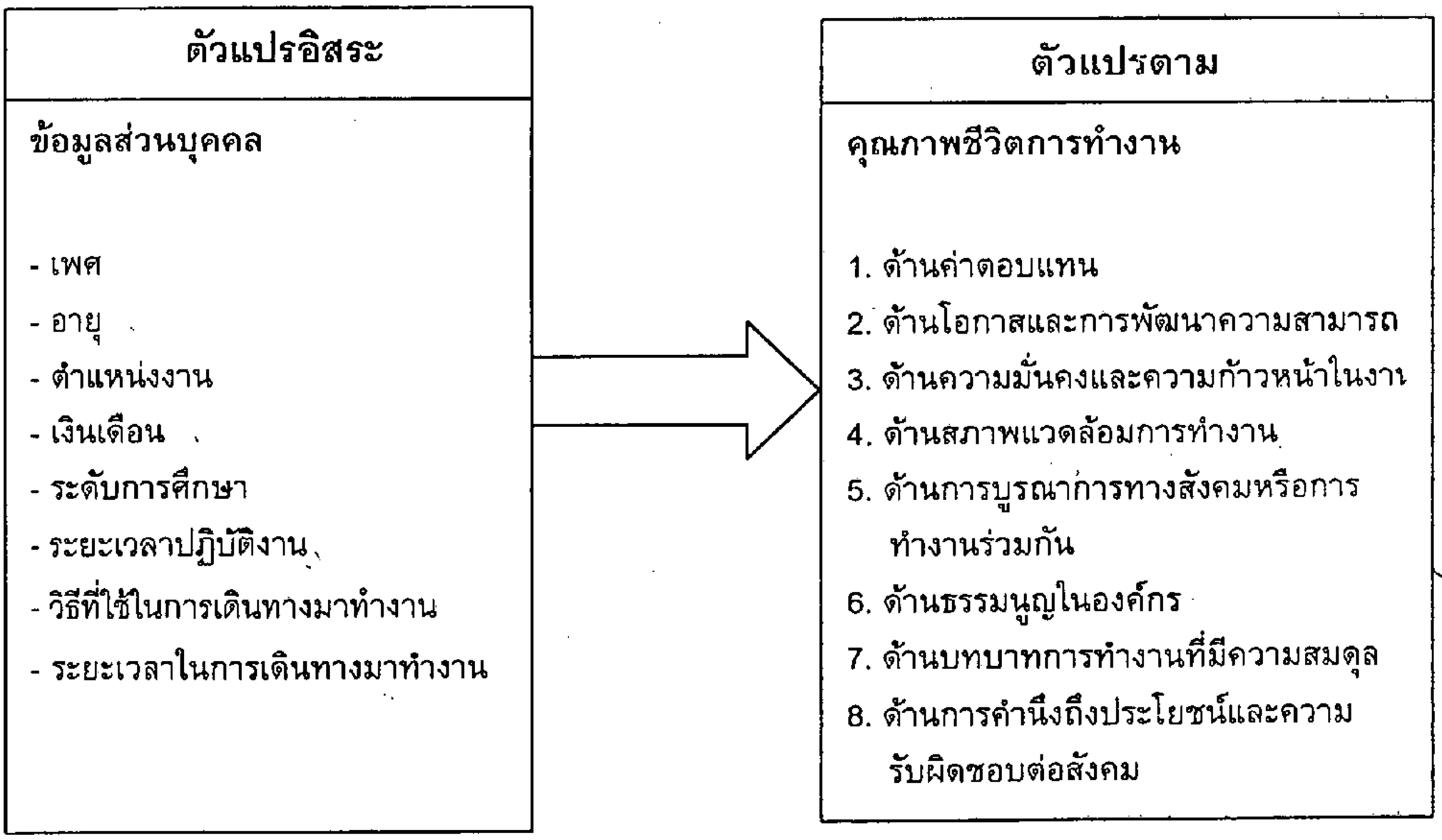
เป็นสาขาในเขตจังหวัดนนทบุรี 7 สาขา ได้แก่ ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการติวานนท์ สาขาแคลาย สาขานนทบุรี สาขาบางกรวย สาขาบางบัวทอง สาขาบางใหญ่และสาขาปากเกร็ด

เป็นสาขาในเขตจังหวัดปทุมธานี 7 สาขา ได้แก่ ศูนย์ธุรกิจสินเชื่อและบริการนวนคร สาขาคลองหลวง สาขาปทุมธานี สาขารังสิต สาขาลาดหลุมแก้ว สาขาลำลูกกา และสาขาคลอง 10 ธัญบุรี

12. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

13. ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานเฉพาะธนาคารออมสิน ตั้งแต่เริ่มเข้ามาจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
2. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
3. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
4. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
5. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
6. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
7. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
8. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. โครงสร้างการดำเนินงานของธนาคารออมสิน
2. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เกณฑ์ชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ความหมายของความคิดเห็น
6. แบบวัดความคิดเห็น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   7.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
   7.2 งานวิจัยในประเทศ

โครงสร้างการดำเนินงานของธนาคารออมสิน

ธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงินของรัฐ ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ.2489 มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นรัฐวิสาหกิจในรูปของสถาบันการเงินที่มีรัฐบาลเป็นประกัน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ทำหน้าที่ส่งเสริมการออมทรัพย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการระดมเงินออมจากประชาชนเข้าสู่ตลาดเงินในระบบ และเป็นฐานเงินออมที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย เป็นแหล่งสนับสนุนเงินกู้แก่ภาครัฐบาล เป็นสถาบันการเงินที่อำนวยสินเชื่อโดยตรงแก่รัฐวิสาหกิจ เอกชน และประชาชนทั่วไป บริหารงานโดยอิสระภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ปัจจุบันโครงสร้างของธนาคารออมสินประกอบด้วยหน่วยงานระดับฝ่าย 13 ฝ่าย หน่วยงานระดับสำนัก 13 สำนัก และธนาคารออมสินภาค 14 ภาค และมีคณะกรรมการดูแลบริหารงานโดยแบ่งเป็น คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ ตามโครงสร้างองค์กร ดังภาพประกอบ 1

1. หน่วยงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คือ สำนักบริหารความเสี่ยง
2. หน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ประกอบด้วย ฝ่ายตรวจสอบภายใน สำนักผู้อำนวยการ
3. หน่วยงานขึ้นตรงต่อรองผู้อำนวยการธนาคารออมสินปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง 3 ท่าน หน่วยงานดังกล่าว คือ ฝ่ายกฎหมาย สำนักพัฒนาการเรียนรู้
4. หน่วยงานขึ้นตรงต่อผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง 8 ท่าน โดยแบ่งเป็น 8 สายงาน ประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานเงินฝาก รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ฝ่ายเงินฝากและธุรกิจบริการ ฝ่ายสงเคราะห์ชีวิต ฝ่ายการสลากและพันธบัตรออมสิน ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์

4.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักระบบงานสารสนเทศ สำนักอิเล็กทรอนิกส์

4.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานสนับสนุนทั่วไป รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ฝ่ายบริการกลาง สำนักการลงทุน สำนักสินเชื่อธุรกิจ สำนักพัฒนาหนี้

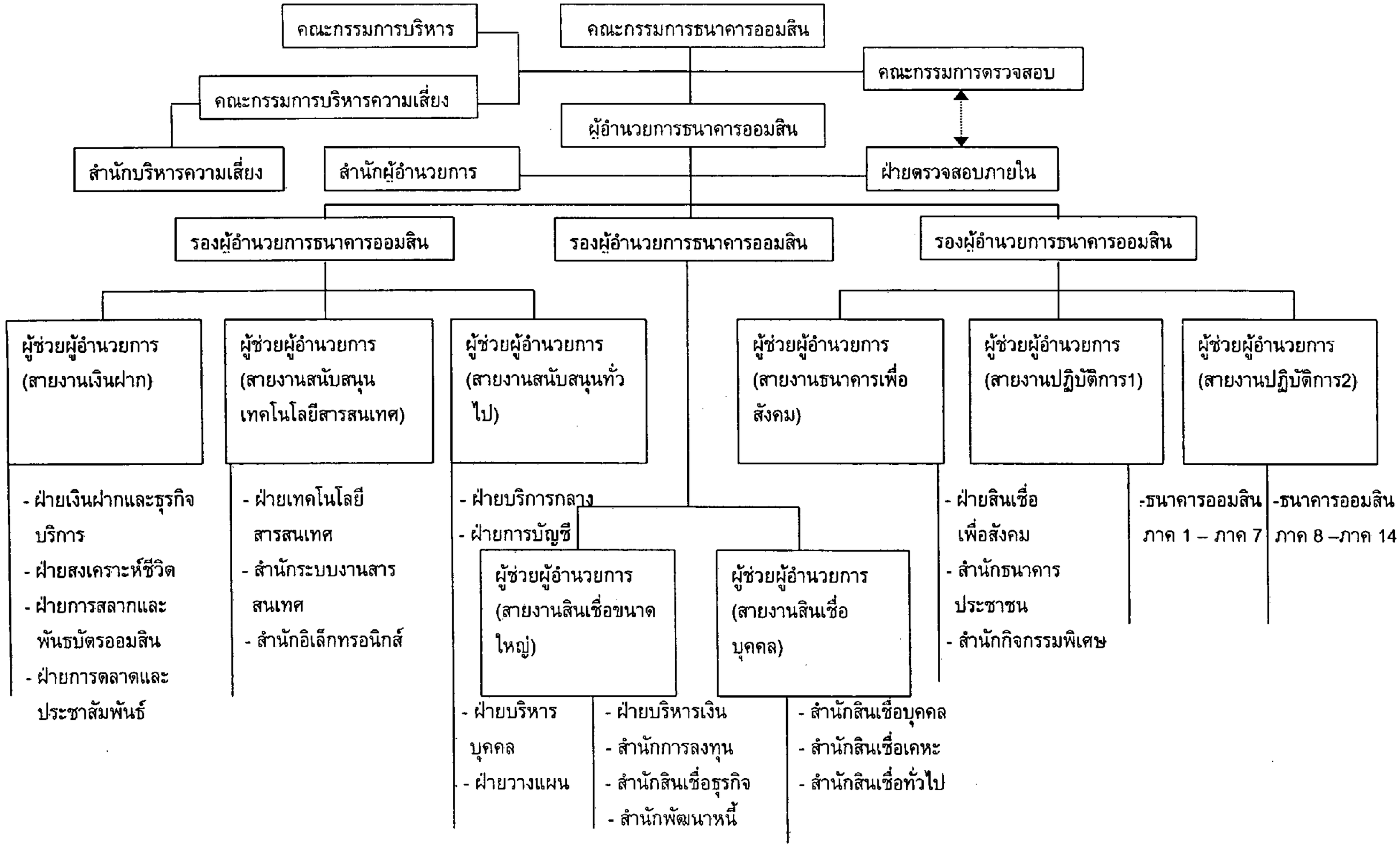
4.4 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานสินเชื่อขนาดใหญ่ รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ฝ่ายบริหารเงิน สำนักการลงทุน สำนักสินเชื่อธุรกิจ สำนักพัฒนาหนี้

4.5 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานสายงานสินเชื่อบุคคล รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ สำนักสินเชื่อบุคคล สำนักสินเชื่อเคหะ สำนักสินเชื่อทั่วไป

4.6 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานธนาคารเพื่อสังคม รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ฝ่ายสินเชื่อเพื่อสังคม สำนักธนาคารประชาชน สำนักกิจกรรมพิเศษ

4.7 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานปฏิบัติการ 1 รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ธนาคารออมสินภาค 1 ธนาคารออมสินภาค 2 ธนาคารออมสินภาค 3 ธนาคารออมสินภาค 4 ธนาคารออมสินภาค 5 ธนาคารออมสินภาค 6 และธนาคารออมสินภาค 7

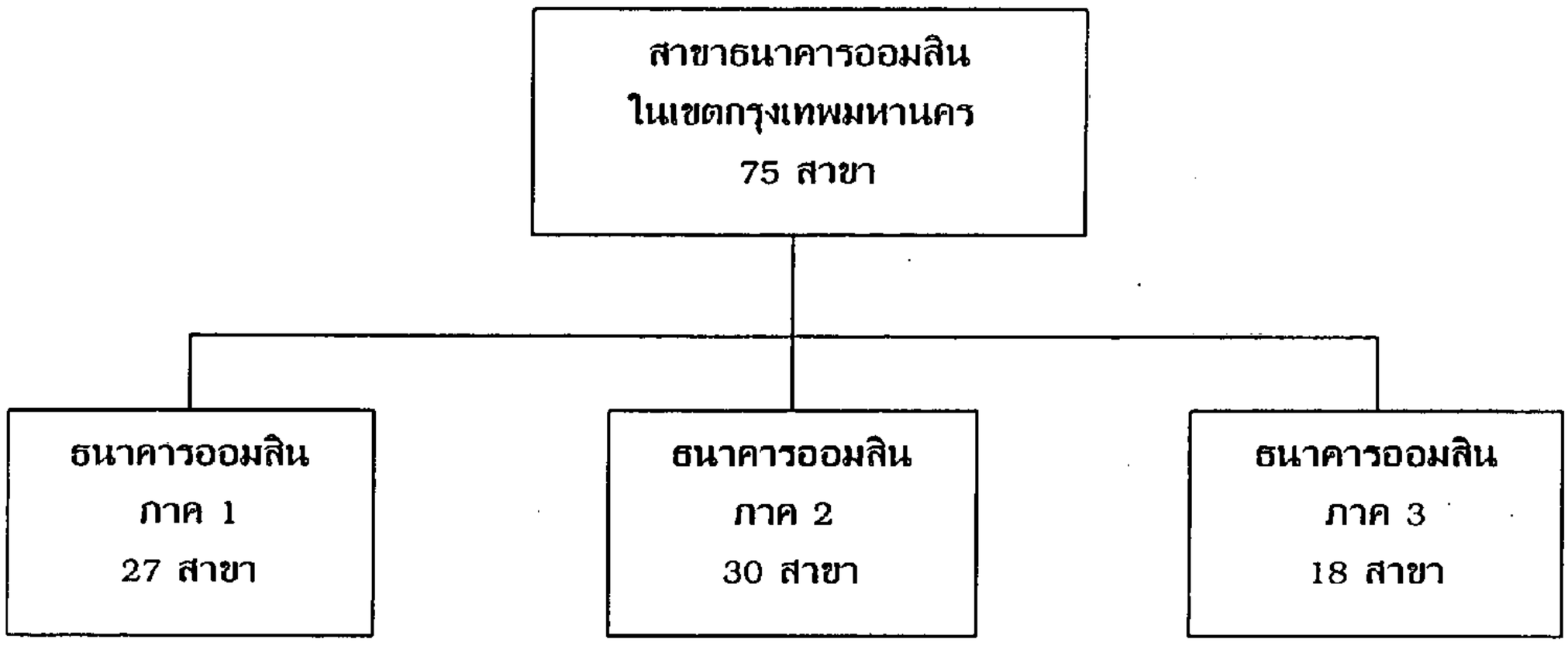
4.8 ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคารออมสินสายงานปฏิบัติการ 2 รับผิดชอบดูแลหน่วยงานดังนี้ คือ ธนาคารออมสินภาค 8 ธนาคารออมสินภาค 9 ธนาคารออมสินภาค 10 ธนาคารออมสินภาค 11 ธนาคารออมสินภาค 12 ธนาคารออมสินภาค 13 และธนาคารออมสินภาค 14



ภาพประกอบ 1 แผนผังโครงสร้างองค์กรธนาคารออมสิน

ที่มา: ฝ่ายวางแผน ธนาคารออมสิน. ธันวาคม 2544

ธนาคารออมสินมีสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 75 สาขาแยกตามสังกัด 3 สังกัด ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนผังแสดงพื้นที่การดำเนินงานของธนาคารออมสินภาค ซึ่งมีสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่มา : คำสั่งธนาคารออมสินที่ 53/2542 . ธนาคารออมสิน

และตามคำสั่งที่ 21/2542 เรื่อง การกำหนดหน้าที่ของงานและหน่วยงานในสายงานสาขา ได้กำหนดให้สำนักพหลโยธินและสำนักราชดำเนินเป็นธนาคารออมสินสาขา ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงถือว่าธนาคารออมสินสำนักพหลโยธินและสำนักราชดำเนิน เป็นสาขาของธนาคารในเขตกรุงเทพมหานครด้วย

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

"คุณภาพชีวิต" เป็นคำกล่าวที่ได้รับความสนใจอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญและเชื่อกันว่า ถ้าคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว การพัฒนาในด้านต่าง ๆ จะกระทำได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น คำว่า " คุณภาพชีวิต" (Quality of life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีขอบเขตไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการรับรู้และความรู้ตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลแต่ละคน นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักศึกษาและนักสังคมสงเคราะห์ ได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความสนใจ การศึกษา อาชีพ ประเพณี วัฒนธรรม กาลเวลา และสถานที่

"คุณภาพชีวิตการทำงาน" เป็นคำที่เริ่มรู้จักกันในประเทศไทยเมื่อมีการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 – 2529) มาใช้ ซึ่งได้มีการดำเนินการในด้านมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยดำเนินการต่อเนื่องกันมาโดยตลอดจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549)

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าได้มีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" ไว้มากมายทั้งนักวิชาการภายในประเทศและต่างประเทศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

คำว่า "คุณภาพชีวิต" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ "คุณภาพ" หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคล หรือ สิ่งของ "ชีวิต" หมายถึง

ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และเมื่อรวมคำว่า "การทำงาน" เข้าไปด้วย จึงหมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

เสนาะ ติเยาว์ (2543 : 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปัจจัยต่างๆ ที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง

จริยา เดชกุญชร (2542 : 16) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

บุญแสง ชีวะภากร (2533 : 6) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้องาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึก และก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทั่วไปจะหมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น ซึ่งเป็นประเด็นในการพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานโดยสังเขป

สิทธิโชค วรานุสันติ (2531 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตน ผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 : 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงศ์เกษม (2529-2530 : 29) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัลเลส (Wallace. 1974 : 6) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคล ทั้งร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับเบนเนท (Bennett. 1975 : 688-689) ที่ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ การที่บุคคลได้มีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต ส่วนที่ 2 คือ การที่บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ บุคคลแต่ละคนจะใช้องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้ เป็นรากฐานในการตัดสินใจที่มีความสำคัญของชีวิต โดยมีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิต รวมทั้งมีความราบรื่นในครอบครัว

ชาร์มา (Sharma. 1975 : 19 – 131) ได้อธิบายคุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่มีความสลับซับซ้อน (Complex) ที่เป็นทั้งความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและด้านสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค

สำหรับองค์การยูเนสโก (UNESCO. 1978 : 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ คือมีความสุข มีความพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิต ที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล

เดวิส (Davis. 1977 : 53) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงาน กับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งหมดโดยส่วนรวม ในการทำงานรวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองอีกด้วยในการออกแบบการทำงาน

เมอร์ตัน (Merton. 1977 : 55) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone. 1977 : 43) กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นมิติใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับพนักงาน และสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร และได้กล่าวถึงความหมายของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงการยอมรับความจริงของฝ่ายบริหารในข้อเท็จจริงที่ว่าคนงานหรือพนักงานนั้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ในที่ทำงาน ทำให้พวกเขาอยู่ในสังคมที่เป็นสังคมขนาดใหญ่ ดังนั้นค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือไว้ เหมือนกับในระดับประเทศที่พลเมืองมีอิสระเสรีทั้งในขณะอยู่ที่บ้านรวมทั้งการสื่อสารต่างๆ ด้วย ซึ่งในที่ทำงานก็ควรจะเหมือนกัน ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยนี้มาจากปัจจเจกบุคคลโดยตรง รวมทั้งในเรื่องของการให้โอกาสแก่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

เกสต์ (Guest. 1979 : 76-77) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจจะหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้ง คุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

ดูบริน (Dubrin. 1988 : 401) ได้ให้ความหมายว่าเป็นระดับของความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสิ่งที่สำคัญที่บุคคลต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์การนั้น

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการกำหนดคุณลักษณะบางประการของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยมีความหมายครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจกับความเป็นอยู่ของตนเอง และเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติแล้วเป็นเรื่องยากมากที่จะให้ทุกคนเกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคนแต่ละคนมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลให้เขามองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 156) กล่าวไว้ว่า เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง ซึ่งเป็นการยากที่จะนำมาใช้กับองค์การโดยตรง การนำมาใช้นั้นจะต้องได้รับการ

สนับสนุนจากหน่วยงานระดับต่าง ๆ ในโครงสร้างองค์การ และต้องใช้เวลานานหลายปีกว่าจะเห็นผลเกิดขึ้นจริง ซึ่งนับได้ว่าคำกล่าวนั้นสมเหตุผลยิ่ง เพราะจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งพัฒนาควบคู่กับแนวคิดการปรับปรุงองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิต มาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 21

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงตอนปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบ วิธีการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงานแบบใหม่ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงาน และครอบครัว ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้น ก็มีข้อแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ละสังคมจะมองว่าสิ่งใด หรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา

ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง และนับว่าเป็นเรื่องที่แต่ละสังคมของประเทศอุตสาหกรรมจะพิจารณาว่าจะใช้วิธีการอย่างไร ดังนั้นจึงทำให้ภาพรวมแล้วการที่จะให้คำนิยามความหมาย และแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไปจนไม่อาจจะอ้างอิงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่า หากต้องการให้แนวความคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งประเทศใดเป็นการเฉพาะก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้น ๆ ด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าแต่ละประเทศจะไม่อาจถ่ายทอดหรือได้รับประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานหรือปัญหาในการทำงานให้กับอีกประเทศหนึ่งไม่ได้ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสนใจร่วมกันของนานาประเทศต่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในปี 1975 และนำเอาผลการศึกษามาจัดทำเป็นโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรมในเรื่องนี้ ได้แก่ การเกิดขึ้นของขบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL Movement) ในประเทศอังกฤษและประเทศอื่น ๆ ในยุโรปเมื่อประมาณ 30 ปีที่แล้ว โดยที่ขบวนการนี้ได้มีค่านิยมพื้นฐานร่วมกันในการมองคุณค่าของมนุษย์ คือ

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงาน และที่อื่น ๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
3. มนุษย์ในองค์การมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ และเติบโตไปกับองค์การ
4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์การของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนจะอุทิศความพยายาม เพื่อองค์การเป็นส่วนรวมได้อย่างไร
5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้น หากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี
6. การที่มีค่านิยมร่วมกันนี้ไม่ได้หมายความว่าจะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใด ๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศไทยแนวทางการศึกษาหรือประเด็นการศึกษาที่ใช้ชื่อนี้โดยตรงมีน้อยมาก จึงทำให้ไม่อาจทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ผลงานการศึกษาวิจัยทางการบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะพบได้ในบางประเด็น เช่น การพัฒนากลุ่มคุณภาพงาน (QCC) การบริหารแบบมีส่วนร่วม บรรยากาศในการทำงาน การพัฒนา

องค์การ ฯลฯ ซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลจากองค์การในประเทศไทย ก็สามารถทำให้ทราบได้บ้างว่าลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยมีลักษณะเป็นอย่างไร (ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง. 2539 : 11-13)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าหากองค์กรใดให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อนำไปสู่สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานภายในองค์กรแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีขององค์กร เพราะเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตนให้เกิดการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ลูกค้าได้ในที่สุด

เกณฑ์ชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เกณฑ์ชี้วัด (Indicator) หรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหลากหลายแตกต่างกันไป ซึ่งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังนี้ เริ่มจากในช่วงทศวรรษที่ 1930 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับการมีความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ และสภาพเศรษฐกิจของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ต่อมา ในช่วงทศวรรษที่ 1950 แนวคิดได้เริ่มขยายกว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในยุคนั้น เพิ่มเอาความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิตที่เกิดจากการสนับสนุนส่งเสริมให้มีมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) ระหว่างคนงาน และฝ่ายนายจ้างในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดอีกตัวหนึ่ง ที่จะบอกให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในช่วงทศวรรษที่ 1960 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสที่จะทำงานได้อย่างเสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมาเป็นตัวชี้วัดด้วย และตั้งแต่ประมาณ ค.ศ.1970 เป็นต้นมา ก็มีการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเน้นไปที่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กรเป็นหลัก (ปัทมา อ่อนไสว. 2542 : 17) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เวสต์ลีย์ (Westley. 1979 : 113-123) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 มิติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานคือ

1. มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ซึ่งตามมุมมองของเศรษฐศาสตร์แล้วเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจในการทำงาน การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2. มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์ โดยใช้ตัวชี้วัดอันเดียวกันกับมิติความไม่เสมอภาค

3. มิติด้านความแปลกแยก (Alienation) เป็นทัศนะในเชิงจิตวิทยา โดยได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกว้างเฉย หรือเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน (Turn over) เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ซึ่งตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องาน การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (ปัทมา อ่อนไสว. 2542 : 19; อ้างอิงจาก Maccoby. 1984 : 218) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ คือ

1. ความมั่นคง ปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน

2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย ความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น

4. ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuation) หมายถึง การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตามศักยภาพ

นอกจากนี้ เลอวิน (Lewin. 1981 : 47-51) ได้อธิบายองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ประกอบด้วย

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

จากการศึกษาถึงเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น พบว่า จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่จากสภาพการณ์ในปัจจุบันนี้ องค์การต่างๆ ก็ได้หันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกันมากยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าจะยังมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมก็ตาม ซึ่งถ้าจะเน้นให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนแล้ว องค์การควรที่จะพิจารณาให้ครอบคลุมถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคล องค์การ และสังคม ทั้งนี้ เพื่อที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ได้ผลที่ถูกต้องชัดเจน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกเกณฑ์ชี้วัดที่มองปัจจัยต่าง ๆ ได้ค่อนข้างครอบคลุม และสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณตามแนวคิดของวอลตัน (Walton. 1973 : 12-18, 1974 : 12, 1975 : 91-104; citing French. 1994 : 79) ที่ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์ลักษณะงาน (Salient features) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นความคิดหลัก 8 ประเด็น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทน ซึ่งพิจารณาได้จาก

1.1 ค่าตอบแทนที่ยติธรรม จะต้องผ่านกระบวนการประเมินค่างาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ในงาน เช่น ความรับผิดชอบ การศึกษาอบรม สภาพการทำงานให้สัมพันธ์กับค่าจ้างและจะต้องอยู่ใน Supply และ Demand ของตลาด รวมทั้งความสามารถในการจ่ายขององค์การหากองค์การมีกำไรมาก ก็จะต้องจ่ายมาก

1.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอจะต้องเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอย่างเต็มเวลา ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมกำหนด เหมาะสมต่อสภาวะค่าครองชีพ

2 โอกาสและการพัฒนาความสามารถ

กล่าวคือ เนื้อหาของงานจะต้องมีลักษณะเน้นถึง คุณภาพงาน (Job Qualities) ซึ่งต้องมีลักษณะเฉพาะ ดังนี้

2.1 อำนาจความเป็นอิสระในการควบคุมตนเอง (Autonomy) ลักษณะงานจะต้องเปิดโอกาสให้คนงาน มีความเป็นตัวของตัวเองที่มาก และเน้นการควบคุมตนเอง (Self – Control) ที่เทียบเท่ากับการควบคุมจากภายนอก (External Controls)

2.2 ทักษะหลากหลาย (Multiple Skills) ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนงานได้ใช้ความชำนาญและความสามารถอย่างกว้างขวางแทนที่จะใช้ความชำนาญแบบแคบ ๆ และซ้ำซาก

2.3 ประกอบด้วยข้อมูลที่มีความหมายและส่งผลในอนาคต (Information and Perspective) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับข้อมูลที่มีความหมายมีคุณค่าต่อชีวิตของเขา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งหมดของการทำงาน และให้ได้รับผลจากการทำงานของตนเอง เพื่อว่าเขาจะได้สามารถรับรู้และซาบซึ้งถึงผลการทำงานของตน

2.4 ครอบคลุมกระบวนการทำงาน (Whole Tasks) หมายถึง การที่งานของผู้ปฏิบัตินั้นครอบคลุมกระบวนการงานนั้นทั้งหมด หรือเป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีความหมาย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยเน้นทางด้าน

3.1 การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำในปัจจุบันมีส่วนช่วยรักษาและขยายขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่นำไปสู่ความล้าหลัง

3.2 ความมุ่งหวังในงานอนาคต (Perspective Application) หมายถึง ความคาดหมายที่จะได้ใช้ความรู้ และทักษะใหม่หรือที่ขยายออกไปในการทำงานในอนาคต

3.3 โอกาสความก้าวหน้า (Advancement Opportunity) หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในองค์การหรืออาชีพ หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก กรรมการ หรือสมาคม

3.4 ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน และค่าจ้างเพื่อยังชีพ

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน

องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยต่อสุขภาพและจัดให้ความเป็นอยู่ของพนักงานถูกต้องตามมาตรฐานของกฎหมาย

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

เป็นการพิจารณาถึงลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยเหตุ ซึ่งอยู่ในบรรยากาศของสถานที่ทำงานดังต่อไปนี้

5.1 การปลอดจากอคติ หมายถึง การยอมรับของคนงานที่มีต่อลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Work – related traits) ทักษะความสามารถและศักยภาพ โดยปราศจากเรื่อง เชื้อชาติ เพศ สัญชาติ หรือวิถีชีวิต

5.2 ความเสมอภาคในโอกาส (Equalitarian) หมายถึงความเสมอภาคในองค์การในการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น

5.3 มีระบบการเคลื่อนย้ายตำแหน่ง (Mobility) หมายถึง การที่คนงานมีการเคลื่อนย้ายจากตำแหน่งระดับล่างไปสู่ตำแหน่งระดับบน ตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็น เช่น จำนวนร้อยละของพนักงานที่มีความสามารถที่จะก้าวไปสู่ระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การได้

5.4 การสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่ม (Supportive Primacy Groups) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบ face to face มีการช่วยเหลือสนับสนุน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดซึ่งกันและกัน

5.5 ความเป็นชุมชน (Community) หมายถึง ความรู้สึกเป็นชุมชนในองค์การ ซึ่งขยายตัวไปนอกเหนือไปจากกลุ่มงาน (face to Face Work Group)

5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Openness) หมายถึงการที่สมาชิกของกลุ่มในองค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยความคิด และความรู้สึกที่เปิดเผย

6. ธรรมนูญในองค์กร ได้แก่

6.1 สิทธิส่วนตัว (Privacy) หมายถึง สิทธิส่วนบุคคล หรือสิทธิในเรื่องส่วนตัว เช่น การปลอดจากการแทรกแซงของนายจ้างในเรื่องพฤติกรรมส่วนตัวนอกเวลาทำงานหรือในเรื่องการกระทำของสมาชิกครอบครัว

6.2 เสรีภาพในการพูด (Free Speech) หมายถึง สิทธิที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยกับความเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจในองค์การ โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกแก้แค้น

6.3 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันทุกเรื่อง รวมทั้งการได้รับค่าจ้าง รางวัลเชิงสัญลักษณ์ และความมั่นคงในการทำงาน

6.4 กระบวนการยุติธรรม (Due Process) หมายถึง การปกครองโดยหลักกฎหมาย ไม่ใช่ปกครองโดยคนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความเท่าเทียมกันแห่งโอกาส เรื่องส่วนตัว การแสดงความคิดเห็นแย้ง รวมทั้งกระบวนการทางกฎหมายและมีช่องทางในการอุทธรณ์

7. บทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี ไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน เช่น การทำงานล่วงเวลามากไปทำให้ครอบครัวมีปัญหาขาดความอบอุ่น การย้ายงานบ่อย ๆ ทำให้เกิดการละทิ้งถิ่นที่อยู่ เปลี่ยนเพื่อนใหม่ต้องกลายเป็นคนแปลกหน้า

8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

หมายถึง การที่บทบาทขององค์การสามารถตอบสนองต่อสังคมในเชิงที่เป็นคุณหรือโทษ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกที่เป็นคุณหรือโทษ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกในเรื่องคุณภาพชีวิตของสมาชิก คนงานรับรู้ว่าองค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปของผลผลิต การระบายของเสีย เทคนิคทางการตลาด วิธีปฏิบัติในเรื่องการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งหากองค์การที่สมาชิกรับรู้ว่ามีการกระทำที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้คนงานรู้สึกลดคุณค่าของงานและอาชีพของตนลงไปมาก ซึ่งในทางกลับกันคนจะมีผลกระทบต่อความภาคภูมิใจของตนลงไป (ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง. 2539 : 20-23)

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็น

ได้มีการให้ความหมายของคำว่า "ความคิดเห็น" จากนักวิชาการ นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา และนักวิจัยหลายท่าน พอสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นในความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 380) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการเห็นเรื่องรู้เห็นสิ่งที่เห็นหรือการแสดงออก

เดวิส (Davies. 1977 : 499) ได้นิยามไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการสรุปผลหรือการตัดสินพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ก่อตัวขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล หรือเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีวิจารณญาณโดยยึดความรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้นเป็นหลักโดยไม่จำเป็นต้องเอาความรู้ที่ถูกต้องหรือข้อพิสูจน์ใด ๆ มาพิสูจน์

เรืองเวทย์ แสงรัตนา (2522 : 20) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากคนอื่นๆ ก็ได้

ออสเคมป์ (ถวิล ธาราโภชน์. 2526 : 65-67; อ้างอิงจาก Oskamp. n.d.) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดเห็นว่ามีหลายประการ ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและสรีระ คือ อวัยวะต่างๆ ของบุคคลที่ใช้รับรู้ ความผิดปกติของอวัยวะความบกพร่องของอวัยวะรับสัมผัส ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นไม่ดีต่อบุคคลภายนอก

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล คือ บุคคลได้ประสบกับเหตุการณ์ด้วยตนเอง การกระทำด้วยตนเอง หรือได้พบเห็น ทำให้บุคคลมีความฝังใจ และเกิดความคิดต่อประสบการณ์เหล่านี้ต่างกัน

3. อิทธิพลของผู้ปกครอง คือ เมื่อบุคคลเป็นเด็ก ผู้ปกครองจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และให้ข้อมูลแก่เด็กได้มาก ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรม และความคิดเห็นของเด็กด้วย

4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม คือ เมื่อบุคคลเจริญเติบโตย่อมต้องมีกลุ่มและสังคม ดังนั้นความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง หรือ การอบรมสั่งสอนของโรงเรียน หน่วยงานที่มีความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลด้วย

5. สื่อสารมวลชน คือ สื่อต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรามากขึ้น สื่อเหล่านี้ ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

สุนิลา ทนุผล (2530 : 5-6) ได้อ้างถึง Foster ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือทัศนะของบุคคลนั้นมักเกิดจากมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่บุคคลมีกับสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ หรือเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น คุ้นเคย ได้ทดลอง ฯลฯ อันถือเป็นประสบการณ์ตรง (Direct experience) และจากประสบการณ์โดยอ้อม (Indirect experience) ได้แก่ การได้ยิน ได้ฟัง

2. ค่านิยมและการตัดสินค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยม และการตัดสินค่านิยมไม่เหมือนกัน จึงอาจจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน

สิทธิโชค เล็งไพบูลย์ (2532 : 18) ให้ความเห็นว่า ถ้าความคิดเห็นติดตัวเป็นเวลานาน และลึกซึ้งมากก็จะเป็นทัศนคติเฉพาะเรื่องที่แคบลงไป ความคิดเห็นหรือทัศนะอาจเป็นผลของทัศนคติจากบุคคลในส่วนหนึ่ง และยังเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ทำงาน สถานการณ์กับสิ่งแวดล้อมต่างๆ และกระบวนการสังคมกรณ์ (Socialization) ที่บุคคลนั้นได้รับ และการได้รับอิทธิพลจากกลุ่มคนที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของเราได้

สมโภชน์ นนทชัย พ.อ. (2542 : 10-11) ได้สรุปความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกที่ขึ้นอยู่กับจิตใจเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมฯลฯ และการมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งการแสดงออกในความคิดเห็นเช่นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกโดยการพูด เขียน หรือสื่อสาร ให้บุคคลอื่นได้รับรู้ถึงความคิด ความรู้สึก ค่านิยม หรือ ความเชื่อ ที่บุคคลมีต่อเรื่องราวใดๆ โดยมีอายุ พื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยา

ตอบสนองต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องมีการพิสูจน์ถึงความถูกต้องของความคิดเห็นนั้นๆ จึงอาจถูกยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นได้

แบบวัดความคิดเห็น

สุชาติ ดิชวงศ์ (2537 : 18-19) มาตรวัดทัศนคติมีอยู่ด้วยกันหลายแบบ แต่ที่นิยมใช้กันแพร่หลาย ได้แก่ มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert-type Scales) มาตรวัดแบบเทอร์สโตน (Thurstone-Scales) และมาตรวัดแบบกัทแมน (Guttman Scales) (สุจิตรา บุณยรัตนพันธุ์. 2535 : 143) และที่นิยมใช้กันแพร่หลายมากที่สุดแบบหนึ่งก็คือ มาตรวัดแบบลิเคิร์ท ออกแบบ และสร้างโดย Rensis Likert (1932) ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scales) โดยกำหนดให้ข้อความทุกข้อความในแบบวัดทัศนคติเมื่อความสำคัญเท่ากันหมด คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดทัศนคติ คือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อ ซึ่งลิเคิร์ทถือว่า ผู้มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมากตามไปด้วย และโอกาสจะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะน้อย โดยจะมีระดับการเลือกตอบเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การใช้มาตรวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ทนั้นสามารถใช้จำนวนข้อได้มากกว่าทำให้ครอบคลุมประเด็นของเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ถ้าเปรียบเทียบกับวิธีการวัดทัศนคติแบบอื่นๆ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ผู้วิจัยพบว่า ความคิดเห็น (Opinion) และ ทัศนคติ (Attitude) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ดังนั้นแบบวัดความคิดเห็นจึงใช้แบบเดียวกัน วิธีการวัดความคิดเห็นที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่วิธีการของเทอร์สโตน (Thurstone) และลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการของลิเคิร์ท

วิธีสร้างแบบวัดความคิดเห็นของลิเคิร์ทครั้งแรกจะต้องรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องในสิ่งที่จะศึกษาให้ได้มากที่สุดแล้วนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งต่อข้อความแต่ละข้อ ผู้ตอบไม่ต้องทำใจเป็นกลาง แต่ตอบตามความรู้สึกของตนเอง การเปรียบเทียบความคิดเห็นให้คะแนนดังที่สนับสนุนคำตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 5 คะแนน และลดลงเรื่อยๆ จนถึงคำตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้าน ถ้าตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อยๆ จนตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งจะให้ 1 คะแนน (Anastasi. 1976 : 432-485)

จากงานวิจัยต่างๆ สรุปได้ว่าแบบวัดความคิดเห็นของลิเคิร์ทนั้นเป็นการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นที่ครอบคลุมทั้งความคิดเห็นในเชิงบวกและลบ และสามารถใช้จำนวนข้อความที่ครอบคลุมเนื้อหาได้มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบการวัดอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้วิธีการของลิเคิร์ทมาสร้างเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอร์เบิร์ต (Herbert. 1971) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า "คุณภาพชีวิต" ของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1. มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย 2. มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ 4. การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

แฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : บทคัดย่อ) ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement) จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ความหลากหลายของงาน (Skill variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Indentity) และความสำคัญของงาน (Task Significant) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน นอกจากนี้พฤติกรรมการตรวจตราดูแล (Supervisory Behaviors) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Lance. 1991) การมีส่วนร่วม (Participation) (Smith and Brannick. 1990) และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น แรงจูงใจภายในก็มีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Gardner, Dunham, Cummings and Pierce. 1989) การจริยธรรมแบบโปรแตสแตนท์ (Protestant Ethic) ยังมีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Brockner, Grover and Blonder. 1988)

งานวิจัยในประเทศ

สุทิน สายสงวน (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ จำนวน 346 คน ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 มิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และสุขภาพจิตในการทำงาน ส่วนตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคม ได้แก่ การค้ำจุนทางสังคม ความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพัทธ์ ตัวแปรทางด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพสมรส และตัวแปรทางด้านคุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศและอายุของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 65–70 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ในด้านปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคม ได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาท และความเสียเปรียบสัมพัทธ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ ในทางตรงข้าม การค้ำจุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งสองมิติ ตัวแปรโครงสร้างทางสังคมทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตใน การทำงานได้ประมาณร้อยละ 41 สำหรับมิติความพึงพอใจ และประมาณร้อยละ 42 สำหรับมิติสุขภาพจิตในการทำงาน ในกรณีตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบเฉพาะกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สุขภาพจิต ส่วนสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสองมิติ สำหรับ ตัวแปรด้านคุณลักษณะประชากรพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติความพึงพอใจเท่านั้น และเพศมีความสัมพันธ์เฉพาะมิติสุขภาพจิตในการทำงาน

มานะ สินธุวงษานนท์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าการประถมศึกษาในอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 5 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ มีสองด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่

ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านของจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมตามลำดับ และพบว่าที่อยู่ในระดับน้อยมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

สุพจน์ แก้วจรัสแสง (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี จากผลการศึกษาดังกล่าวพบว่า ปัจจัยคัดสรรในด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและยุติธรรม มีเวลาว่างสำหรับตัวเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การติดโรคและความเครียด ความด้อยโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเห็นแก่ตัวของผู้ร่วมงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ส่วนสถานภาพการสมรสและรายได้พิเศษ ไม่มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยมสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 248 คน ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัยก็พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้น วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยภาพรวมพบว่ารายการที่มีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์จะไม่เปลี่ยนงานถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่เงินเดือนสูงกว่า

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อาคาร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยส่งเสริมการเรียนการสอน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ วิทยาลัยให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ

6. ด้านธรรมนูญในองค์การ ได้แก่ มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อการทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนในด้านวิชาการ

นฤดล มีเพียร (2541 : 134) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว

อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

นำชัย โชติประยูร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่–ลูกแถว พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่–ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่–ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

สมหวัง โอชารส (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ คือการรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยได้ทำการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยในเชิงคุณภาพได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจเอกสาร และนำมาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอาศัยแนวทางของวอลตัน (Walton. 1971) ส่วนในเชิงปริมาณได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช มาทำการศึกษา จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมุติฐานนั้นพบว่า ความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาล และหน่วยงานภายในเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ส่วนความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับสมมุติฐาน ในตอนท้ายของแบบสอบถามการวิจัยเป็น

การเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งแยกออกเป็นรายเทศบาล ปรากฏผลดังนี้ ปัญหาหลักของเทศบาลนครศรีธรรมราชและเทศบาลเมืองปากพนัง ลักษณะปัญหามีความเป็นกลุ่มก้อนอันได้แก่ ปัญหาของสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและเครื่องไม้เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งแนวทางในการแก้ไข คือ การจัดงบประมาณ เพื่อดำเนินการก่อสร้าง หรือจัดหาสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ส่วนเทศบาลตำบลปากแพรก ลักษณะปัญหาค่อนข้างกระจาย ได้แก่ ปัญหาทางด้านคุณธรรมของผู้บริหารระบบการทำงาน ระเบียบวินัยของผู้ปฏิบัติงานราชการใช้ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน ฯลฯ ซึ่งแนวทางและการแก้ไข ได้แก่ การปรับปรุงทางด้านทัศนคตินิสัย ของผู้ปฏิบัติงาน และการปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอว่า ตัวแปรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัย เพื่อหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานควรจะนำตัวแปรอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้ในการศึกษา และควรใช้องค์ประกอบอย่างอื่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เกิดความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศและงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยพบว่ามีปัจจัยมากมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล และทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นๆ ด้วย และเพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิดการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จากงานวิจัยทั้งหมดที่ได้ศึกษามา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานรวม 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
   - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
   - 2.2 การสร้างเครื่องมือ
   - 2.3 คุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

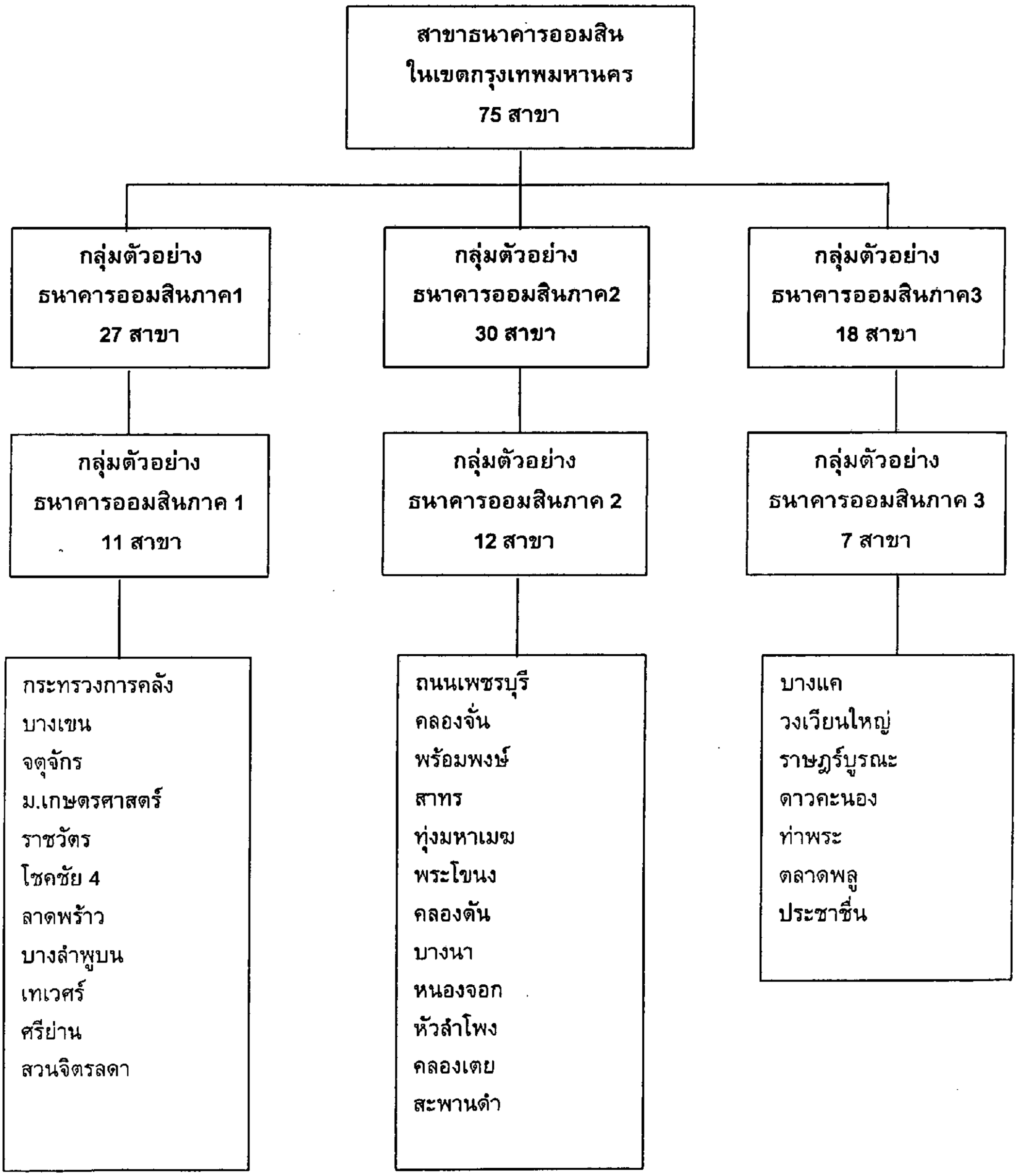
ประชากร

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร (ผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา) ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารออมสินสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ภาค คือ ธนาคารออมสินภาค 1 จำนวน 27 สาขา ธนาคารออมสินภาค 2 จำนวน 31 สาขา และธนาคารออมสินภาค 3 จำนวน 18 สาขา รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 75 สาขา 1,072 คน (งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร (ผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา) ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ภาค คือ ธนาคารออมสินภาค 1 จำนวน 11 สาขา ธนาคารออมสินภาค 2 จำนวน 12 สาขา และธนาคารออมสินภาค 3 จำนวน 7 สาขา รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 สาขา 291 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Propotional stratified random sampling) เพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีครบทุกภาค (ธนาคารออมสินภาค 1 ธนาคารออมสินภาค 2 ธนาคารออมสินภาค 3) ซึ่งในแต่ละภาคที่หน่วยงานสาขาสังกัดนั้นจะมีการกำหนด และวางนโยบายการดำเนินงานของสาขาภายในสังกัดภาคของตนเอง จึงทำให้สาขาซึ่งสังกัดในแต่ละภาคย่อมจะมีลักษณะแตกต่างกันในด้านนโยบายการปฏิบัติงาน แต่ทุกสาขาในเขตกรุงเทพมหานครจะมีลักษณะงาน การดำเนินงานของสาขา ตำแหน่งของพนักงาน เหมือนกัน



ภาพประกอบ 3 แสดงการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Propotional stratified random sampling)

1. แบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ แยกเป็น 3 ภาค เนื่องจากต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสาขา ดังนั้นจึงใช้จำนวนสาขาเป็นตัวเทียบสัดส่วนแทนจำนวนประชากร ดังตาราง 1 คือ

- ธนาคารออมสินภาค 1 จำนวน 27 สาขา
- ธนาคารออมสินภาค 2 จำนวน 30 สาขา
- ธนาคารออมสินภาค 3 จำนวน 18 สาขา

รวม จำนวน 75 สาขา

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร (สาขา) จำแนกตามภาค

ธนาคารออมสินภาค 1	ธนาคารออมสินภาค 2	ธนาคารออมสินภาค 3
1. สำนักพหลโยธิน	1. บางรัก	1. ศิริราช
2. สำนักราชดำเนิน	2. ถนนเพชรบุรี	2. บางแค
3. ชัยสมรภูมิ	3. คลองจั่น	3. วงเวียนใหญ่
4. มหาดไทย	4. พร้อมพงษ์	4. เจริญนคร
5. กระทรวงการคลัง	5. สาทร	5. สมเด็จเจ้าพระยา
6. บางเขน	6. ทุ่งมหาเมฆ	6. เจริญพาศน์
7. ยุติธรรม	7. ถนนจันทร์	7. ราษฎร์บูรณะ
8. จตุจักร	8. สาธุประดิษฐ์	8. ดาวคะนอง
9. สะพานแดง	9. บางโพงพาง	9. ท่าพระ
10. ม.เกษตรศาสตร์	10. บางคอแหลม	10. จรัลสนิทวงศ์
11. ราชวัตร	11. สามย่าน	11. หมู่บ้านเศรษฐกิจ
12. ดินแดง	12. พระโขนง	12. วัดไทร
13. ห้วยขวาง	13. คลองตัน	13. ตลาดพลู
14. โชคชัย 4	14. บางนา	14. บางพลัด
15. ลาดพร้าว	15. อุรุพงษ์	15. ตลิ่งชัน
16. สะพานใหม่	16. มหานาค	16. ประชาชื่น
17. ดอนเมือง	17. รามคำแหง 2	17. เตาปูน
18. นางเลิ้ง	18. มีนบุรี	18. พงษ์เพชร
19. หน้าพระลาน	19. หนองจอก	
20. บางลำภูบน	20. รามอินทรา กม.7	
21. เทเวศร์	21. รามคำแหง	
22. ทำเนียบรัฐบาล	22. หัวหมาก	
23. กรมที่ดิน	23. ลาดกระบัง	
24. ศรีย่าน	24. ราชประสงค์	
25. ปากคลองตลาด	25. ป้อมปราบ	

ตาราง 1 (ต่อ)

ธนาคารออมสินภาค 1	ธนาคารออมสินภาค 2	ธนาคารออมสินภาค 3
26. ปากคลองตลาด (เคลื่อนที่) 27. สวนจิตรลดา	26. จักรวรรดิ 27. สะพานดำ 28. เจริญผล 29. หัวลำโพง 30. คลองเตย	
รวม 27 สาขา จำนวน 442 คน	รวม 30 สาขา จำนวน 385 คน	รวม 18 สาขา จำนวน 245 คน
รวมประชากรทั้งสิ้น 75 สาขา		**1,072 คน**

ที่มา : งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545

จากตาราง 1 แสดงรายชื่อสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครตามภาคที่สังกัด โดยแยกเป็น 3 ภาค คือ ธนาคารออมสินภาค 1 จำนวน 27 สาขา ธนาคารออมสินภาค 2 จำนวน 30 สาขา และธนาคารออมสินภาค 3 จำนวน 18 สาขา รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 75 สาขา 1,072 คน

2. คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยใช้วิธี ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากสูตรยามาเน่ (ประคอง กรรณสูต. 2538 : 10; อ้างอิงจาก Yamane'. 1967)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^{2}}$$

เมื่อ n = จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างหรือความผิดพลาดที่ยอมรับได้ของการสุ่มตัวอย่าง (กรณีการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%)

$$n = \frac{1,072}{1 + 1,072\ (0.05^{2}}$$

$$= 291.3043 \text{ คน}$$

$$= 291 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 291 คน จากกลุ่มประชากรจำนวน 1,072 คน

3. หาสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิหรือแต่ละภาค เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละภาค ตามตาราง 2 ดังนี้

3.1 ศึกษาจำนวนพนักงานเฉลี่ยของสาขาทั้งหมด โดยใช้การหาค่าเฉลี่ยแบบฐานนิยม (Mode) ได้ผลเท่ากับ 10 คน ต่อ 1 สาขา

3.2 นำตัวเลขเฉลี่ยไปหารขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (สาขา)

= 291/10

= 29.1 สาขา

≈ 30 สาขา

3.3 หาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (สาขา) ในแต่ละภาค โดยการเทียบสัดส่วนกับกลุ่มประชากร (สาขา)

ตาราง 2 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ธนาคารออมสินภาค	กลุ่มประชากร (สาขา)	กลุ่มตัวอย่าง (สาขา)
ภาค 1	27	11
ภาค 2	30	12
ภาค 3	18	7
รวม	**75**	**30**

จากตาราง 2 แสดงจำนวนสาขาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ดังนี้ ธนาคารออมสินภาค 1 จำนวน 11 สาขา ธนาคารออมสินภาค 2 จำนวน 12 สาขา ธนาคารออมสินภาค 3 จำนวน 7 สาขา รวมจำนวนสาขาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 สาขา

3.4 สุ่มรายชื่อสาขาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อสาขา จนได้รายชื่อสาขาครบจำนวนสาขาตัวแทนในแต่ละสังกัด รวม 30 สาขา ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงสรุปการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลากรายชื่อสาขา (Simple random sampling)

ธนาคารออมสินภาค 1	ธนาคารออมสินภาค 2	ธนาคารออมสินภาค 3
กระทรวงการคลัง	ถนนเพชรบุรี	บางแค
บางเขน	คลองจั่น	วงเวียนใหญ่
จตุจักร	พร้อมพงษ์	ราษฎร์บูรณะ
ม.เกษตรศาสตร์	สาทร	ดาวคะนอง
ราชวัตร	ทุ่งมหาเมฆ	ท่าพระ
โชคชัย 4	พระโขนง	ตลาดพลู
ลาดพร้าว	คลองตัน	ประชาชื่น
บางลำพูบน	บางนา	
เทเวศร์	หนองจอก	
ศรีย่าน	หัวลำโพง	
สวนจิตรลดา	คลองเตย	
	สะพานดำ	
รวม 11 สาขา	รวม 12 สาขา	รวม 7 สาขา
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 สาขา		

ที่มา : งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545.

จากตาราง 3 แสดงรายชื่อสาขาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามภาคโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 30 สาขา

3.5 จากตาราง 3 กลุ่มตัวอย่าง 30 สาขา มีจำนวนประชากรรวมทั้งหมด 420 คน (งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545) แต่จากการคำนวณในข้อ 2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 291 ตัวอย่าง แล้วบวกเพิ่ม 10 % จำนวนบวกเพิ่มเท่ากับ 29 ตัวอย่าง รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 320 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงสุ่มตัวอย่างสำหรับการแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 320 ตัวอย่าง คิดเป็นสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามภาค ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามภาค

ธนาคารออมสินภาค	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	บวกเพิ่ม 10 %
ภาค 1 (11 สาขาตัวอย่าง)	156	108	119
ภาค 2 (12 สาขาตัวอย่าง)	162	112	123
ภาค 3 (7 สาขาตัวอย่าง)	102	71	78
รวม	**420**	**291**	**320**

ที่มา : งานทะเบียนประวัติ ธนาคารออมสิน. 2 มกราคม 2545.

จากตาราง 4 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง (บวกเพิ่ม 10 %) ดังนี้

- ธนาคารออมสินภาค 1 กลุ่มตัวอย่าง 108 คน บวกเพิ่ม 10 % เท่ากับ 119 คน
- ธนาคารออมสินภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง 112 คน บวกเพิ่ม 10 % เท่ากับ 123 คน
- ธนาคารออมสินภาค 3 กลุ่มตัวอย่าง 71 คน บวกเพิ่ม 10 % เท่ากับ 78 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างที่บวกเพิ่ม 10% แล้ว เป็นจำนวนทั้งสิ้น 320 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าตำรา งานวิจัยต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้เลือกแบบสอบถามของอนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : 163–169) มาทำการปรับปรุง ดัดแปลงและจัดทำขึ้นใหม่ ก่อนนำไปใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 32 ข้อ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะในเชิงบวกและเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

และได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82) จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขา ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เพื่อจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้เลือกแบบสอบถามของอนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : 163–169) มาปรับปรุงและดัดแปลงจัดทำขึ้นใหม่ ก่อนนำไปใช้

3. คุณภาพเครื่องมือ

3.1 ความเที่ยงตรง เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง และมีความสมบูรณ์ในการใช้ภาษา ได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญอันทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและและสำนวนภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องและนำข้อแก้ไขทั้งหมดมาปรับปรุง

3.2 ความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานธนาคารออมสินสาขาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าทดสอบที (t–test) เพื่อปรับปรุงคุณภาพของข้อคำถาม และคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8569 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อประสิทธิผลของแบบสอบถามที่จะให้มีความถูกต้อง (Accuracy) เชื่อถือได้ (Dependalibity) ไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) เรียกว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{k \cdot \overline{\text{cov ariance}} / \overline{\text{var iance}}}{1 + (k - 1) \cdot \overline{\text{cov ariance}} / \overline{\text{var iance}}}$$

เมื่อ Cronbach's Alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k แทน จำนวนคำถาม
$\overline{\text{cov ariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{var iance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้จัดการสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานสาขาในการตอบแบบสอบถาม

2. การแจกและเก็บแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามไปแจกและขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยผ่านระบบงานธุรการของธนาคารออมสินสาขา โดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายใน 30 วัน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาจะตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตัวเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0 (Statistical Package for the Social Science for Windows)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ใช้สัญญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ . 2541 : 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

4.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t – test) แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213 – 218)

กรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม (S_1^2, S_2^2) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1, S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

กรณีไม่ทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม (S_1^2, S_2^2)

1) สมมติว่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน $(S_1^2 = S_2^2)$ ใช้สูตร

(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 173)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{(n_1+n_2-2)}\right)\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1$, $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1 , S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 , n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2) สมมติว่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน $(S^2_1 \neq S^2_2)$ ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 173 -174)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s^2_1}{n_1} + \frac{s^2_2}{n_2}}}$$

ใช้ Degrees of freedom เป็น

$$df = \frac{\left(\frac{s^2_1}{n_1} + \frac{s^2_2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S^2_1}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S^2_2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1$, $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1, S^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 , n_2 แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ชั้นความเป็นอิสระ

4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

$MS_b = SS_b / (k - 1)$

$MS_w = SS_w / (N - k)$

SS_b แทน ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between Group Sum of Squares)

SS_w แทน ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Between Group Sum of Squares

k แทน จำนวนกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(k –1) แทน Degrees of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)

(N - k) แทน Degrees of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

เมื่อคำนวณค่าต่างๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามรูปแบบดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b
ภายในกลุ่ม	SS_w	N-k	MS_w	MS_w
ทั้งหมด	**SS_T**	**N-1**		

2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 344) โดยการหาค่า F ของทุกคู่แล้วนำค่า F ไปเปรียบเทียบค่าเกณฑ์จากสูตร

ค่าเกณฑ์ = (k – 1) (ค่าวิกฤติของ F)

ค่า $F = \dfrac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{MS_{error}\{(n_i + n_j)/n_i n_j\}}$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่จะนำไปเทียบกับค่าเกณฑ์เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1$, $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม I และกลุ่ม j ตามลำดับ

n_i , n_j แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ i และกลุ่ม j ตามลำดับ

MS_{error} แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าจะมีนัยสำคัญ ณ ระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ก็ต่อเมื่อ ค่า F ที่คำนวณจากสูตร F มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าเกณฑ์

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบ่งบอกระดับนัยสำคัญ ของการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	35.31
หญิง	207	64.69
รวม	320	100.00
อายุ		
20-30 ปี	83	25.94
31-40 ปี	140	43.75
41-50 ปี	79	24.69
51-60 ปี	18	5.63
รวม	320	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3	28	8.75
พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-5	112	35.00
พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7	134	41.88
พนักงานระดับบริหาร	46	14.38
รวม	320	100.00
เงินเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	85	26.56
10,001-20,000 บาท	147	45.94
20,001-30,000 บาท	52	16.25
30,001 บาทขึ้นไป	36	11.25
รวม	320	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	20.31
ปริญญาตรี	231	72.19
สูงกว่าปริญญาตรี	24	7.50
รวม	320	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	46	14.38
3-6 ปี	46	14.38
7-9 ปี	46	14.38
10-12 ปี	43	13.44
13-16 ปี	94	29.38
17 ปีขึ้นไป	45	14.06
รวม	320	100.00
วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน		
รถยนต์ส่วนตัว	140	43.75
รถจักรยานยนต์ส่วนตัว	17	5.31
รถโดยสารประจำทาง	123	38.44
เดิน	16	5.00
เรือ, รถไฟฟ้า และอื่นๆ	24	7.50
รวม	320	100.00
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน		
น้อยกว่า 30 นาที	84	26.25
30 นาที - 1 ชม.	158	49.38
1 ชม.1 นาที-1 ชม.30 นาที	59	18.44
มากกว่า 1 ชม.30 นาที	19	5.94
รวม	320	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 320 คน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานสาขาธนาคารธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับ 6-7 มีเงินเดือน อยู่ระหว่าง 10,001–20,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 13–16 ปี มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว และใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานอยู่ระหว่าง 30 นาที – 1 ชั่วโมง เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

เพศ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.69 และเพศชาย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31

อายุ พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.94 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69 และอายุ 51-60ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.63 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 6-7 มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-5 มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 พนักงานระดับบริหาร มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 และพนักงานระดับปฏิบัติการระดับ 2-3 มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.94 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10,001 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 72.19 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.31 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 13 – 16 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี 3 – 6 ปี และ 7 – 9 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.38 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 17 ปีขึ้นไป มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 – 12 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.44 ตามลำดับ

วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว มีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ รถโดยสารประจำทาง มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.44 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่เดินทางมาทำงานโดยเรือ, รถไฟฟ้าและอื่นๆ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่เดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.31 และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่เดินทางมาทำงานโดยเดิน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 นาที - 1 ชม. มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.38 รองลงมาคือ น้อยกว่า 30 นาที นาที มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 1 ชม.1 นาที -1 ชม.30 นาที มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.44 และพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน มากกว่า 1 ชม.30 นาที มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวม 8 ด้านของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังรายละเอียดในตาราง 6 ถึงตาราง 14

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน	3.15	1.01	ปานกลาง
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.56	0.96	ค่อนข้างสูง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.25	0.96	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.17	1.06	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.59	0.91	ค่อนข้างสูง
ด้านธรรมนูญในองค์กร	3.49	0.88	ค่อนข้างสูง
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	3.30	0.92	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.66	0.83	ค่อนข้างสูง
รวม	**3.43**	**0.71**	**ค่อนข้างสูง**

จากตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านธรรมนูญในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางใน 4 ด้าน คือ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ ด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ดังรายละเอียดในตาราง 7 ถึง ตาราง 14

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน			
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เดือดร้อน	3.24	1.04	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.11	1.06	ปานกลาง
3. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	3.12	1.05	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ	3.03	1.05	ปานกลาง
รวม	**3.15**	**1.01**	**ปานกลาง**

จากตาราง 7 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อแสดงระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอโดยไม่เดือดร้อน อยู่ในระดับปานกลางสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 รองลงมาคือข้อท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ท่านรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12, 3.11, และ 3.03 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ			
1. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.45	0.90	ค่อนข้างสูง
2. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน	3.45	0.92	ค่อนข้างสูง
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรม ประชุม หรือสัมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	3.55	0.96	ค่อนข้างสูง
4. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.39	1.00	ปานกลาง
รวม	**3.56**	**0.96**	**ค่อนข้างสูง**

จากตาราง 8 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแสดงระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ ข้อท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และข้อท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.45 ตามลำดับ ส่วนข้อท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวม และรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
1. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.40	1.02	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบยุติธรรม	3.14	1.00	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานในสาขาของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	3.35	0.88	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.30	0.92	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละปี	3.40	0.98	ปานกลาง
รวม	**3.25**	**0.96**	**ปานกลาง**

จากตาราง 9 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยสูงสุดในระดับปานกลาง ในข้อหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ และข้อท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.40 รองลงมาคือข้อการปฏิบัติงานในสาขาของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน ข้อท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และข้อหน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.30 และ 3.14 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวม และรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
1. สาขาของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูกจี้ ปล้น โจรกรรม ไฟไหม้	2.99	1.15	ปานกลาง
2. สาขาของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน	3.08	1.12	ปานกลาง
3. สาขาของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย	3.15	1.04	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดมีความปลอดโปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.36	1.07	ปานกลาง
รวม	**3.17**	**1.06**	**ปานกลาง**

จากตาราง 10 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยสูงสุดในระดับปานกลางในข้อสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดมีความปลอดโปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 รองลงมาคือข้อสาขาของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ข้อสาขาของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน และข้อสาขาของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูกจี้ ปล้น โจรกรรม ไฟไหม้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15, 3.08 และ 2.99 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวม และรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน			
1. บุคลากรในสาขาของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.51	1.02	ค่อนข้างสูง
2. สาขาของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	3.53	0.9	ค่อนข้างสูง
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.51	0.79	ค่อนข้างสูง
4. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมันขาดความเอาใจใส่ต่อกัน*	3.39	1.00	ปานกลาง
รวม	**3.59**	**0.91**	**ค่อนข้างสูง**

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 11 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยสูงสุดในระดับค่อนข้างสูง ในข้อสาขาของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือข้อบุคลากรในสาขาของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และข้อผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.51 ส่วนข้อเพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมันขาดความเอาใจใส่ต่อกัน เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านธรรมนูญในองค์กร โดยรวม และรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านธรรมนูญในองค์กร			
1. ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.48	0.87	ค่อนข้างสูง
2. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.57	0.91	ค่อนข้างสูง
3. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน	3.42	0.95	ค่อนข้างสูง
4. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.08	0.93	ปานกลาง
รวม	**3.49**	**0.88**	**ค่อนข้างสูง**

จากตาราง 12 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านธรรมนูญในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยสูงสุดในระดับค่อนข้างสูง ในข้อเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 รองลงมาคือข้อท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และข้อท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.42 ตามลำดับ ส่วนข้อท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล			
1. ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ	3.11	1.03	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปในแต่ละวัน*	2.87	1.04	ปานกลาง
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.48	0.90	ค่อนข้างสูง
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	3.51	0.87	ค่อนข้างสูง
รวม	**3.30**	**0.92**	**ปานกลาง**

*เป็นคำถามเชิงลบซึ่งผู้วิจัยได้ปรับคำถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 13 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยสูงสุดในระดับค่อนข้างสูง ในข้อท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัวและสังคม อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 รองลงมาคือข้อการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และเห็นด้วยในระดับปานกลาง คือข้อท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ และข้อท่านรู้สึกว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปในแต่ละวัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และ 2.87 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบ\ต่อสังคม โดยรวม และรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม			
1. สาขาของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชนเสมอ	3.38	0.89	ปานกลาง
2. สาขาของท่านมักให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.51	0.89	ค่อนข้างสูง
3. การเป็นพนักงานธนาคารออมสินทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	3.79	0.87	ค่อนข้างสูง
รวม	**3.66**	**0.83**	**ค่อนข้างสูง**

จากตาราง 14 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยสูงสุดในระดับค่อนข้างสูง ในข้อการเป็นพนักงานธนาคารออมสินทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือข้อสาขาของท่านมักให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และเห็นด้วยในระดับปานกลาง คือข้อสาขาของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชนเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

<u>ตอนที่ 3</u> การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

สามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระหว่างชายและหญิง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ชาย	113	3.26	1.05	1.43	318	0.153
	หญิง	207	3.09	0.99			
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ชาย	113	3.55	0.94	-0.15	318	0.884
	หญิง	207	3.57	0.98			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ชาย	113	3.28	1.02	0.46	318	0.650
	หญิง	207	3.23	0.93			
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ชาย	113	3.06	1.14	-1.33	318	0.185
	หญิง	207	3.23	1.02			
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การ	ชาย	113	3.6	0.98	0.16	318	0.872
ทำงานร่วมกัน	หญิง	207	3.58	0.88			
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ชาย	113	3.47	0.90	-0.28	318	0.781
	หญิง	207	3.50	0.87			
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ชาย	113	3.25	0.97	-0.75	318	0.455
	หญิง	207	3.33	0.90			
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับ	ชาย	113	3.69	0.90	0.44	318	0.659
ผิดชอบต่อสังคม	หญิง	207	3.65	0.79			
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ชาย	113	3.44	0.78	0.27	318	0.790
	หญิง	207	3.42	0.67			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเพศกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านค่าตอบแทน ค่า Sig. เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ค่า Sig. เท่ากับ 0.884 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.650 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่า Sig. เท่ากับ 0.185 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ค่า Sig. เท่ากับ 0.872 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมนูญในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.781 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ค่า Sig. เท่ากับ 0.455 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลไม่แตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ค่า Sig. เท่ากับ 0.659 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ค่า Sig. เท่ากับ 0.790 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	20.43	6.81	7.00	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	307.67	0.97		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	63.70	21.23	28.78	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	233.17	0.74		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	51.30	17.10	22.08	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	244.71	0.77		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.86	4.62	4.21	0.006
	ภายในกลุ่ม	316	347.03	1.10		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	40.92	13.64	19.20	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	224.46	0.71		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	59.78	19.93	33.82	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	186.17	0.59		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	3	24.11	8.04	10.28	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	247.09	0.78		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	24.66	8.22	13.33	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	194.89	0.62		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	30.88	10.29	25.12	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	129.47	0.41		
	รวม	319				

จากตาราง 16 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบถึงคู่อายุที่แตกต่าง จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทน

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{x}$	2.95	3.18	3.08	4.11
20-30 ปี	2.95		0.23	0.12	1.16**
			(0.433)	(0.887)	(0.000)
31-40 ปี	3.18			0.10	0.93**
				(0.909)	(0.003)
41-50 ปี	3.08				1.04**
					(0.001)
51-60 ปี	4.11				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 17 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.16

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.93

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 51-60ปี ในด้านด้านค่าตอบแทน จากการวิเคราะห์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{x}$	2.81	3.81	3.82	3.94
20-30 ปี	2.81		1.00**	1.02**	1.14**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)
31-40 ปี	3.81			0.02	0.14
				(0.999)	(0.939)
41-50 ปี	3.82				0.12
					(0.961)
51-60 ปี	3.94				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 18 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.14

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{X}$	2.60	3.43	3.46	3.94
20-30 ปี	2.60		0.83**	0.85**	1.34**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)
31-40 ปี	3.43			0.03	0.52
				(0.997)	(0.142)
41-50 ปี	3.46				0.49
					(0.213)
51-60 ปี	3.94				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 19 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.85

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.34

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{X}$	2.94	3.19	3.20	3.89
20-30 ปี	2.94		0.25	0.26	0.95**
			(0.387)	(0.468)	(0.008)
31-40 ปี	3.19			0.01	0.70
				(1.000)	(0.073)
41-50 ปี	3.20				0.69
					(0.101)
51-60 ปี	3.89				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 20 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{x}$	3.04	3.85	3.58	4.17
20-30 ปี	3.04		0.81**	0.55**	1.13**
			(0.000)	(0.001)	(0.000)
31-40 ปี	3.85			0.27	0.32
				(0.167)	(0.523)
41-50 ปี	3.58				0.58
					(0.072)
51-60 ปี	4.17				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 21 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.81

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.13

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร

อายุ	$\bar{x}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
		2.78	3.74	3.63	4.17
20-30 ปี	2.78		0.95**	0.85**	1.38**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)
31-40 ปี	3.74			0.10	0.43
				(0.824)	(0.172)
41-50 ปี	3.63				0.53
					(0.071)
51-60 ปี	4.17				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 22 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับ 31-40 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.85

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.38

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

อายุ	$\bar{x}$	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
		2.99	3.37	3.29	4.22
20-30 ปี	2.99		0.38*	0.30	1.23**
			(0.022)	(0.193)	(0.000)
31-40 ปี	3.37			0.08	0.85**
				(0.937)	(0.002)
41-50 ปี	3.29				0.93**
					(0.001)
51-60 ปี	4.22				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 23 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.23

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 51-60ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.85

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 51-60ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.93

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{X}$	3.24	3.81	3.71	4.28
20-30 ปี	3.24		0.57**	0.47**	1.04**
			(0.000)	(0.003)	(0.000)
31-40 ปี	3.81			0.10	0.47
				(0.852)	(0.128)
41-50 ปี	3.71				0.57
					(0.055)
51-60 ปี	4.28				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 24 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน โดยรวม

อายุ		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี
	$\bar{X}$	2.95	3.58	3.51	4.11
20-30 ปี	2.95		0.63**	0.55**	1.16**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)
31-40 ปี	3.58			0.07	0.53*
				(0.886)	(0.012)
41-50 ปี	3.51				0.60**
					(0.005)
51-60ปี	4.11				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 25 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.16

พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 51-60 ปี พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี กับ 51-60ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.75	0.92	0.89	0.446
	ภายในกลุ่ม	316	325.35	1.03		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.37	6.79	7.76	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	276.50	0.88		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.19	2.73	3.00	0.031
	ภายในกลุ่ม	316	287.81	0.91		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.02	3.34	3.01	0.030
	ภายในกลุ่ม	316	350.87	1.11		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.39	3.80	4.72	0.003
	ภายในกลุ่ม	316	253.99	0.80		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	17.65	5.88	8.15	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	228.30	0.72		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	3	10.92	3.64	4.42	0.005
	ภายในกลุ่ม	316	260.28	0.82		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	4.31	1.44	2.11	0.099
	ภายในกลุ่ม	316	215.24	0.68		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.81	1.94	3.96	0.009
	ภายในกลุ่ม	316	154.54	0.49		
	รวม	319				

จากตารางที่ 26 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.446 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.099 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบถึงค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{x}$	2.89	3.44	3.71	3.83
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	2.89		0.54	0.82**	0.93**
			(0.057)	(0.001)	(0.001)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	3.44			0.27	0.39
				(0.164)	(0.134)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.71				0.12
					(0.911)
พนง.ระดับบริหาร	3.83				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 27 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับบริหาร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับบริหาร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.93

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{x}$	2.86	3.15	3.36	3.41
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	2.86		0.29 (0.546)	0.50* (0.010)	0.56 (0.119)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	3.15			0.21 (0.416)	0.26 (0.487)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.36				0.05 (0.990)
พนง.ระดับบริหาร	3.41				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 27 ในการเปรียบเทียบรายคู่ ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{x}$	3.57	2.96	3.22	3.26
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	2.86		0.29	0.50*	0.56
			(0.040)	(0.473)	(0.680)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	2.96			0.26	0.30
				(0.297)	(0.462)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.22				0.04
					(0.998)
พนง.ระดับบริหาร	3.26				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 29 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-5 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-5 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{x}$	3.14	3.46	3.75	3.72
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	3.14		0.32	0.60*	0.57
			(0.412)	(0.016)	(0.069)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	3.46			0.28	0.25
				(0.112)	(0.459)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.75				0.03
					(0.998)
พนง.ระดับบริหาร	3.72				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตาราง 30 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{x}$	2.96	3.31	3.69	3.65
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	2.96		0.35	0.72**	0.69*
			(0.291)	(0.001)	(0.011)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	3.31			0.37**	0.34
				(0.009)	(0.160)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.69				0.03
					(0.997)
พนง.ระดับบริหาร	3.65				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 31 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.72

พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับบริหาร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับบริหาร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69

พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ ระดับ 4-5 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-5 กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{x}$	2.86	3.20	3.48	3.30
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	2.86		0.34 (0.373)	0.62* (0.014)	0.45 (0.240)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	3.20			0.28 (0.121)	0.11 (0.927)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.48				0.17 (0.742)
พนง.ระดับบริหาร	3.30				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 32 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวม

ตำแหน่งงาน		พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 2-3	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 4-5	พนง. ปฏิบัติงาน ระดับ 6-7	พนง. ระดับ บริหาร
	$\bar{X}$	3.14	3.32	3.53	3.57
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 2-3	3.14		0.18	0.39*	0.42
			(0.692)	(0.040)	(0.098)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 4-5	3.32			0.21	0.24
				(0.146)	(0.268)
พนง.ปฏิบัติงานระดับ 6-7	3.53				0.04
					(0.993)
พนง.ระดับบริหาร	3.57				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 33 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2-3 กับ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.06	2.69	2.65	0.049
	ภายในกลุ่ม	316	320.04	1.01		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	29.04	9.68	11.42	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	267.83	0.85		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.73	4.58	5.12	0.002
	ภายในกลุ่ม	316	282.27	0.89		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.34	1.11	0.98	0.401
	ภายในกลุ่ม	316	357.55	1.13		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.77	5.59	7.11	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	248.60	0.79		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	28.30	9.43	13.70	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	217.65	0.69		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	3	12.65	4.22	5.15	0.002
	ภายในกลุ่ม	316	258.55	0.82		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.31	2.10	3.12	0.026
	ภายในกลุ่ม	316	213.24	0.68		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	12.11	4.04	8.61	0.000
	ภายในกลุ่ม	316	148.24	0.47		
	รวม	319				

จากตาราง 34 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

เงินเดือน		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.07	3.68	3.87	3.78
น้อยกว่า 10,001 บาท	3.07		0.61**	0.79**	0.71**
			(0.000)	(0.000)	(0.002)
10,001-20,000 บาท	3.68			0.19	0.10
				(0.670)	(0.955)
20,001-30,000 บาท	3.87				0.09
					(0.979)
30,001 บาทขึ้นไป	3.78				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 35 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.79

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกันด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

เงินเดือน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
		2.92	3.33	3.40	3.50
น้อยกว่า 10,001 บาท	2.92		0.41*	0.49*	0.58*
			(0.019)	(0.038)	(0.024)
10,001-20,000 บาท	3.33			0.08	0.17
				(0.968)	(0.807)
20,001-30,000 บาท	3.40				0.10
					(0.974)
30,001 บาทขึ้นไป	3.50				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 36 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.49

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

เงินเดือน		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.22	3.67	3.85	3.75
น้อยกว่า 10,001 บาท	3.22		0.45**	0.62**	0.53*
			(0.004)	(0.001)	(0.032)
10,001-200,000 บาท	3.67			0.17	0.08
				(0.693)	(0.975)
20,001-30,000 บาท	3.85				0.10
					(0.969)
30,001 บาทขึ้นไป	3.75				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 37 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่า

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร

เงินเดือน		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.00	3.62	3.73	3.75
น้อยกว่า 10,001 บาท	3.00		0.62**	0.73**	0.75**
			(0.000)	(0.000)	(0.000)
10,001-20,000 บาท	3.62			0.11	0.13
				(0.874)	(0.868)
20,001-30,000 บาท	3.73				0.02
					(1.000)
30,001 บาทขึ้นไป	3.75				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 38 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่า

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.62

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

เงินเดือน		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.98	3.40	3.38	3.53
น้อยกว่า 10,001 บาท	2.98		0.42**	0.41	0.55*
			(0.009)	(0.089)	(0.026)
10,001-20,000 บาท	3.40			0.02	0.13
				(1.000)	(0.904)
20,001-30,000 บาท	3.38				0.14
					(0.912)
30,001 บาทขึ้นไป	3.53				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 39 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.55

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เงินเดือน		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.46	3.69	3.88	3.72
น้อยกว่า 10,001 บาท	3.46		0.23	0.43*	0.26
			(0.247)	(0.036)	(0.459)
10,001-20,000 บาท	3.69			0.20	0.04
				(0.529)	(0.997)
20,001-30,000 บาท	3.88				0.16
					(0.842)
30,001 บาทขึ้นไป	3.72				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 40 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวม

เงินเดือน		น้อยกว่า 10,001 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.11	3.53	3.56	3.58
น้อยกว่า 10,001 บาท	3.11		0.42**	0.45**	0.48**
			(0.000)	(0.003)	(0.007)
10,001-20,000 บาท	3.53			0.03	0.05
				(0.996)	(0.982)
20,001-30,000 บาท	3.56				0.03
					(0.999)
30,001 บาทขึ้นไป	3.58				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 41 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 10,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45

พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีเงินเดือน น้อยกว่า 10,001 บาท กับ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.53	2.26	0.111	0.111
	ภายในกลุ่ม	317	323.57	1.02		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.31	2.66	0.057	0.057
	ภายในกลุ่ม	317	291.56	0.92		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.57	1.29	0.251	0.251
	ภายในกลุ่ม	317	293.43	0.93		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.69	0.543	0.543
	ภายในกลุ่ม	317	359.50	1.13		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.17	1.08	0.272	0.272
	ภายในกลุ่ม	317	263.20	0.83		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.13	1.56	0.131	0.131
	ภายในกลุ่ม	317	242.82	0.77		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.06	0.927	0.927
	ภายในกลุ่ม	317	271.07	0.86		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.24	0.705	0.705
	ภายในกลุ่ม	317	219.07	0.69		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	0.53	0.346	0.346
	ภายในกลุ่ม	317	159.28	0.50		
	รวม	319				

จากตาราง 42 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.346 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.111 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.543 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.272 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.131 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ((H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลไม่แตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.705 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5	10.52	2.11	2.08	0.068
	ภายในกลุ่ม	314	317.57	1.01		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5	30.85	6.17	7.28	0.000
	ภายในกลุ่ม	314	266.02	0.85		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	27.90	5.58	6.54	0.000
	ภายในกลุ่ม	314	268.10	0.85		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.89	0.58	0.51	0.771
	ภายในกลุ่ม	314	358.00	1.14		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	16.03	3.21	4.04	0.001
	ภายในกลุ่ม	314	249.34	0.79		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	34.87	6.98	10.38	0.000
	ภายในกลุ่ม	314	211.08	0.67		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	5	13.42	2.68	3.27	0.007
	ภายในกลุ่ม	314	257.78	0.82		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5	13.05	2.61	3.97	0.002
	ภายในกลุ่ม	314	206.50	0.66		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5	12.91	2.58	5.50	0.000
	ภายในกลุ่ม	314	147.44	0.47		
	รวม	319				

จากตาราง 43 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.771 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.11	3.07	3.61	3.88	3.72	3.82
น้อยกว่า 3 ปี	3.11		0.04	0.50	0.78**	0.61*	0.71*
			(1.000)	(0.240)	(0.009)	(0.019)	(0.020)
3-6 ปี	3.07			0.54	0.82**	0.66**	0.76*
				(0.159)	(0.004)	(0.008)	(0.010)
7-9 ปี	3.61				0.28	0.11	0.21
					(0.851)	(0.993)	(0.942)
10-12 ปี	3.88					0.16	0.06
						(0.970)	(1.000)
13-16 ปี	3.72						0.10
							(0.997)
17 ปีขึ้นไป	3.82						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 44 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.78

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.61

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.82

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 13-16 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 13-16 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.76

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.80	2.85	3.24	3.67	3.44	3.33
น้อยกว่า 3 ปี	2.80		0.04	0.43	0.87**	0.63*	0.53
			(1.000)	(0.407)	(0.002)	(0.014)	(0.192)
3-6 ปี	2.85			0.39	0.83**	0.59*	0.49
				(0.533)	(0.004)	(0.030)	(0.283)
7-9 ปี	3.24				0.44	0.20	0.09
					(0.426)	(0.923)	(0.999)
10-12 ปี	3.67					0.24	0.34
						(0.854)	(0.701)
13-16 ปี	3.44						0.10
							(0.996)
17 ปีขึ้นไป	3.33						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 45 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.87

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 13-15 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.63

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 13-16 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 13-16 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.59

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.20	3.33	3.78	3.86	3.68	3.62
น้อยกว่า 3 ปี	3.20		0.13	0.59	0.66*	0.49	0.43
			(0.992)	(0.079)	(0.032)	(0.106)	(0.393)
3-6 ปี	3.33			0.46	0.53	0.35	0.30
				(0.305)	(0.160)	(0.431)	(0.774)
7-9 ปี	3.78				0.08	0.10	0.16
					(0.999)	(0.995)	(0.981)
10-12 ปี	3.86					0.18	0.24
						(0.945)	(0.904)
13-16 ปี	3.68						0.06
							(1.000)
17 ปีขึ้นไป	3.62						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 46 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่า
พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.66

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.85	3.20	3.57	3.88	3.57	3.80
น้อยกว่า 3 ปี	2.85		0.35	0.72**	1.04**	0.73**	0.95**
			(0.531)	(0.004)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
3-6 ปี	3.20			0.37	0.69**	0.38	0.60*
				(0.459)	(0.009)	(0.256)	(0.032)
7-9 ปี	3.57				0.32	0.01	0.23
					(0.646)	(1.000)	(0.867)
10-12 ปี	3.88					0.31	0.08
						(0.522)	(0.999)
13-16 ปี	3.57						0.23
							(0.806)
17 ปีขึ้นไป	3.80						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 47 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 7-9 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.72

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 10-12 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.85	3.20	3.57	3.88	3.57	3.80
น้อยกว่า 3 ปี	2.87		0.35	0.43	0.57	0.48	0.71*
			(0.640)	(0.383)	(0.118)	(0.124)	(0.018)
3-6 ปี	3.22			0.09	0.22	0.13	0.36
				(0.999)	(0.928)	(0.984)	(0.609)
7-9 ปี	3.30				0.14	0.05	0.27
					(0.992)	(1.000)	(0.839)
10-12 ปี	3.44					0.09	0.14
						(0.998)	(0.992)
13-16 ปี	3.35						0.23
							(0.862)
17 ปีขึ้นไป	3.58						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 48 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 17 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.30	3.46	3.76	3.91	3.81	3.60
น้อยกว่า 3 ปี	3.30		0.15	0.46	0.60*	0.50*	0.30
			(0.976)	(0.203)	(0.033)	(0.038)	(0.696)
3-6 ปี	3.46			0.30	0.45	0.35	0.14
				(0.663)	(0.235)	(0.327)	(0.982)
7-9 ปี	3.76				0.15	0.05	0.16
					(0.982)	(1.000)	(0.970)
10-12 ปี	3.91					0.10	0.31
						(0.994)	(0.677)
13-16 ปี	3.81						0.21
							(0.847)
17 ปีขึ้นไป	3.60						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 49 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 13-16 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 3 ปี	3-6 ปี	7-9 ปี	10-12 ปี	13-16 ปี	17 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.11	3.13	3.57	3.65	3.51	3.53
น้อยกว่า 3 ปี	3.11		0.02	0.46	0.54*	0.40	0.42
			(1.000)	(0.073)	(0.018)	(0.062)	(0.124)
3-6 ปี	3.13			0.43	0.52*	0.38	0.40
				(0.102)	(0.027)	(0.094)	(0.167)
7-9 ปี	3.57				0.09	0.05	0.03
					(0.997)	(0.999)	(1.000)
10-12 ปี	3.65					0.14	0.12
						(0.941)	(0.985)
13-16 ปี	3.51						0.02
							(1.000)
17 ปีขึ้นไป	3.53						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 50 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-6 ปี กับ 10-12 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52

สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe' เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4	2.51	0.63	0.61	0.658
	ภายในกลุ่ม	315	325.59	1.03		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.01	1.50	1.63	0.167
	ภายในกลุ่ม	315	290.87	0.92		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	8.16	2.04	2.23	0.065
	ภายในกลุ่ม	315	287.84	0.91		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.86	0.47	0.41	0.802
	ภายในกลุ่ม	315	359.02	1.14		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.30	0.33	0.39	0.817
	ภายในกลุ่ม	315	264.07	0.84		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	4.71	1.18	1.54	0.191
	ภายในกลุ่ม	315	241.24	0.77		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	4	2.69	0.67	0.79	0.533
	ภายในกลุ่ม	315	268.51	0.85		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.74	0.18	0.27	0.900
	ภายในกลุ่ม	315	218.81	0.70		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.33	0.58	1.16	0.328
	ภายในกลุ่ม	315	158.02	0.50		
	รวม	319				

จากตาราง 51 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.328 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความ

คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.658 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.167 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.817 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน)ไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.533 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลไม่แตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.900 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 8 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ .05

ตาราง 52 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.81	0.94	0.91	0.436
	ภายในกลุ่ม	316	325.29	1.03		
	รวม	319				
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.25	2.08	2.27	0.081
	ภายในกลุ่ม	316	290.62	0.92		
	รวม	319				
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.84	1.28	1.38	0.248
	ภายในกลุ่ม	316	292.16	0.93		
	รวม	319				
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	10.44	3.48	3.14	0.026
	ภายในกลุ่ม	316	350.45	1.11		
	รวม	319				
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.30	0.77	0.92	0.432
	ภายในกลุ่ม	316	263.08	0.83		
	รวม	319				
ด้านธรรมนูญในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.14	0.72	0.93	0.428
	ภายในกลุ่ม	316	243.81	0.77		
	รวม	319				
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.32	0.11	0.12	0.946
	ภายในกลุ่ม	316	270.88	0.86		
	รวม	319				
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.13	0.04	0.06	0.980
	ภายในกลุ่ม	316	219.42	0.69		
	รวม	319				
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.95	0.98	1.97	0.118
	ภายในกลุ่ม	316	157.40	0.50		
	รวม	319				

จากตาราง 52 พิจารณาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.118 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.436 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.248 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.432 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.428 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านธรรมนูญในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุลไม่แตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.980 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ทราบถึงคู่ที่แตกต่าง จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตาราง 53 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 นาที	30 นาที - 1 ชม.	1 ชม.1 นาที - 1 ชม.30 นาที	มากกว่า 1 ชม. 30 นาที
		3.43	3.15	2.92	2.95
น้อยกว่า 30 นาที	3.43		0.28	0.51*	0.48
			(0.288)	(0.043)	(0.358)
30 นาที - 1 ชม.	3.15			0.24	0.20
				(0.539)	(0.887)
1 ชม.1 นาที-1 ชม.30 นาที	2.92				0.03
					(1.000)
มากกว่า 1 ชม.30 นาที	2.95				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ตาราง 53 ในการเปรียบเทียบรายคู่ของความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที กับ 1 ชม.1 นาที -1 ชม.30 นาที มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน น้อยกว่า 30 นาที กับ 1 ชม.1 นาที -1 ชม.30 นาที มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานและระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กร ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น

5. ผลการศึกษาค้นคว้าอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน รวมทั้งผู้วิจัยท่านอื่นซึ่งสนใจจะทำการศึกษาในเรื่องที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
2. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
3. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

4. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

5. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

6. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

7. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

8. พนักงานสาขาธนาคารออมสินที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร (ผู้จัดการสาขาและผู้ช่วยผู้จัดการสาขา) ของธนาคารออมสินที่ปฏิบัติงาน ณ สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 320 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Propotional stratified random sampling)

และทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนมาครบตามจำนวนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100.00 เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้เลือกแบบสอบถามของอนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : 163 – 169) มาทำการปรับปรุง ดัดแปลงและจัดทำขึ้นใหม่ ก่อนนำไปใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 32 ข้อ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะในเชิงบวกและเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนคำถามเชิงบวก	ระดับคะแนนคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0 (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t – test และกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA : F – test) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

3. แปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การจัดระดับ โดยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ใช้วิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 :82) จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง พนักงานสาขามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังนี้

เพศ พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง

อายุ พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี รองลงมาคือ 20-30 ปี

ตำแหน่งงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6-7 รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-5

เงินเดือน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท รองลงมาคือ น้อยกว่า 10,001 บาท

ระดับการศึกษา พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 13-16 ปี

วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว รองลงมาคือ รถโดยสารประจำทาง

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน พบว่าโดยส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 นาที - 1 ชม. รองลงมาคือ น้อยกว่า 30 นาที

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านธรรมนูญในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ ด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแจกแจงเป็นลำดับได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน

1. ในประเด็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เดือดร้อน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

2. ในประเด็นท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

3. ในประเด็นท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

4. ในประเด็นท่านรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

5. ในประเด็นท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

6. ในประเด็นท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

7. ในประเด็นผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

8. ในประเด็นท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

9. ในประเด็นหน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

10. ในประเด็นหน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบยุติธรรม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

11. ในประเด็นการปฏิบัติงานในสาขาของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

12. ในประเด็นท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

13. ในประเด็นท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละปี พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

14. ในประเด็นสาขาของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูกจี้ ปล้น โจรกรรม ไฟไหม้ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

15. ในประเด็นสาขาของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

16. ในประเด็นสาขาของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

17. ในประเด็นสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดมีความปลอดโปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวก พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ด้านการบรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

18. ในประเด็นบุคลากรในสาขาของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

19. ในประเด็นสาขาของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

20. ในประเด็นผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

21. ในประเด็นเพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมันขาดความเอาใจใส่ต่อกัน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านธรรมนูญในองค์กร

22. ในประเด็นท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

23. ในประเด็นเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

24. ในประเด็นท่านได้รับความเสมอภาค หรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

25. ในประเด็นท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่านพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

26. ในประเด็นท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อน ๆ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

27. ในประเด็นท่านรู้สึกว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปในแต่ละวัน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

28. ในประเด็นการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

29. ในประเด็นท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

30. ในประเด็นสาขาของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชนเสมอ พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

31. ในประเด็นสาขาของท่านมักให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

32. ในประเด็นการเป็นพนักงานธนาคารออมสินทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน พบว่าโดยเฉลี่ยแล้ว พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
สามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 2 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 3 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล

สมมุติฐานข้อที่ 4 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 5 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 6 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

สมมุติฐานข้อที่ 7 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานข้อที่ 8 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงและเพศชาย ในปริมาณร้อยละ 64.69 และ ร้อยละ 35.31 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6 - 7 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ระหว่าง 13 - 16 ปี เดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ และใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานอยู่ระหว่าง 30 นาที - 1 ชั่วโมง

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 8 สมมติฐาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 4 สมมติฐาน คือ สมมติฐานข้อที่ 2 ข้อที่ 3 ข้อที่ 4 และข้อที่ 6 และจากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้าน

บทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายการบริหารงานของธนาคารที่ยึดหลักการบริหารงานแบบระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ซึ่งประกอบด้วย ความสุจริต โปร่งใส ความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : 135) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพสังคมในปัจจุบันซึ่งให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นกว่าเดิม เพศหญิงและเพศชายได้รับการยอมรับในความเท่าเทียมกันในทุกด้าน ประกอบกับลักษณะการทำงานที่คล้ายกัน คือ ทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน ภายใต้กฎ ระเบียบเดียวกัน ไม่ถูกจำกัดขอบเขตความคิด มุมมองต่าง ๆ ของเพศหญิงจึงไม่ต่างจากเพศชาย จากสภาพดังกล่าวจึงทำให้ความคิดเห็นของพนักงานเพศหญิงและเพศชายที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ว่าที่ ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเป็นโลกข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ข่าวสารของบุคคลไม่ได้ถูกจำกัดอยู่ในวงแคบ ๆ ประกอบกับธนาคารได้นำเทคโนโลยีทางด้านอินเตอร์เน็ต และอินทราเน็ตเข้ามาใช้ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้เรียนรู้และใช้งาน อีกทั้งการทำงานในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งพนักงานทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่วางไว้ ดังนั้น พนักงานที่มีอายุน้อยก็สามารถรับทราบและตระหนักได้ดีถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่า ๆ กับพนักงานที่มีอายุมาก จากสภาพดังกล่าวจึงทำให้ความคิดเห็นของพนักงานทีมีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นำชัย โชติประยูร (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ส่วนในด้านด่าตอบแทน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในระดับปฏิบัติการต้องทำงานติดต่อสัมพันธ์โดยตรงกับลูกค้าตลอดเวลา ซึ่งต้องให้บริการที่ดี ประกอบกับงานของธนาคารซึ่งมีเป็นจำนวนมากและธุรกิจหลากหลายซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามนโนบาย อาจเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างจากพนักงานระดับบริหาร ที่ทำงานทางด้านนโยบายและบริหาร โดยเน้นไปทางการติดต่อสัมพันธ์ดูแลหาลูกค้า และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : 138) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้การที่พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะในภาวะเศรษฐกิจที่เครื่องอุปโภค บริโภค ทุกอย่างแพงขึ้นนั้น ทำให้พนักงานที่มีเงินเดือนน้อยเกิดความเดือนร้อนในเรื่องค่าใช้จ่าย ซึ่งต่างกับพนักงานที่มีเงินเดือนในระดับสูง ที่มีความมั่นคงในรายได้ของครอบครัวมากกว่า สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความวิตกกังวลในสถานภาพของตนเอง จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของสมหวัง โอชารส (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ การที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของธนาคาร ซึ่งเหมือนกันไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด ตลอดจนธนาคารได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยมีนโยบายจัดทำเป็นองค์กรเรียนรู้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของอนันต์ แก้วกำเนิด (2543 : 137) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า

ในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่า จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เมื่อพบปัญหาในการทำงานก็สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ผ่านมาแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพบว่าปัญหาใดที่ตนไม่สามารถแก้ไขได้เอง ก็จะสามารถขอคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บริหารระดับสูง หรือประสานงานกับผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งจะได้รับความร่วมมือและหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า ซึ่งเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น จะมีโอกาสในการพัฒนาสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ดีกว่า เนื่องจากมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่า

สมมติฐานข้อที่ 7 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีวิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันระบบการคมนาคมของประเทศ มีบริการให้เลือกใช้หลากหลายตามความต้องการ พนักงานสามารถเลือกใช้วิธีในการเดินทางมาทำงานได้หลายรูปแบบ เพื่อให้ทันต่อเวลาเข้างาน จึงไม่ทำให้เกิดความวิตกกังวลในเรื่องการมาทำงานไม่ทันเวลา อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เนื่องจากงานธนาคารเป็นงานให้บริการลูกค้า ซึ่งต้องใช้ความรวดเร็วและบริการที่ดี เมื่อพนักงานมีสุขภาพจิตดี ก็จะตั้งใจปฏิบัติงานและมองโลกในแง่ดีด้วย

สมมติฐานข้อที่ 8 พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่ใช้เวลาเดินทางมาทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าพนักงานที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะว่า ช่วงเวลาที่ต่างกันจะต่างกันไม่มากนัก เนื่องจากนโยบายของธนาคารจะบรรจุพนักงานให้ปฏิบัติงานในสาขาที่ตั้งอยู่ใกล้กับภูมิลำเนาของพนักงาน เพื่อมิให้ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และพนักงานยังสามารถขอโยกย้ายที่ทำงานได้ตามระเบียบการของธนาคารอีก ทำให้เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แสดงว่าธนาคารให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่ามีผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากนโนบายรัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและให้มีความทัดเทียมกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่น ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน เช่น ธนาคารอาคารสงเคราะห์

2. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่าผลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการ ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้มากกว่าเดิม พิจารณาหาแนวทางและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการไปศึกษา อบรม หรือสัมมนา ทั้งภายในและต่างประเทศ

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก่อนที่จะไปปฏิบัติงานจริง ให้โอกาสและมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถแก่พนักงานอย่างเหมาะสม นโยบายการสับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานควรกำหนดให้ชัดเจนและจัดทำเป็นระบบอย่างถูกต้อง รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี ควรจัดทำตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม โดยพิจารณาเฉพาะผู้ที่มีความสามารถอย่างแท้จริง

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรจัดให้มีการรณรงค์และปฏิบัติอย่างจริงจังในเรื่องของความปลอดภัย เนื่องจากธนาคารเป็นสถานที่ทำธุรกรรมทางการเงิน ควรมีการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีการจัดทำแผนป้องกันและแผนฉุกเฉิน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยที่ดีและปลอดภัย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าผลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงาน และสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมงาน เพื่อให้มีโอกาสทำความรู้จักกับพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

6. ด้านธรรมนูญในองค์กร พบว่าผลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและสถานที่ทำงานของตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

7. ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล พบว่าผลอยู่ในระดับปานกลาง ควรศึกษารูปแบบการทำงานและปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยใช้ระบบการศึกษาการเคลื่อนไหว เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ไม่ละเมิดเวลาส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าผลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ควรจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมให้มากขึ้น เพื่อเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มเติมขอบเขตการวิจัยในส่วนของคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน

2. ควรใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทั้งหมดของธนาคารออมสิน เพื่อให้ได้ผลในการศึกษาที่สมบูรณ์ที่สุด

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับธนาคารอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงการคลังเช่นเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

จริยา เดชกุญชร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ. เทพเนรมิตรการพิมพ์.

ธนาคารออมสิน. (2542). <u>แผนวิสาหกิจธนาคารออมสิน ฉบับที่ 5 พ.ศ.2542 – 2546.</u> กรุงเทพฯ : ฝ่ายวางแผน ธนาคารออมสิน.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). "ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ," *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นำชัย โชติประยูร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529, ธันวาคม - 2530, มกราคม). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต," *วารสารเพิ่มผลผลิต*.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ สุวีริยาสาส์น.

บุญแสง ธีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน," *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*.

ประคอง กรรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัทมา อ่อนไสว. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ วศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ผาณิต สกลวัฒนะ. *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มานะ สินธุวงษานนท์. (2534). *คุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2539). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. อัดสำเนา.

_____. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. อัดสำเนา.

สมหวัง โอชารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สวนา พรพัฒน์กุล. (2542). *คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน*. กรุงเทพฯ : งานวิจัย ฝ่ายบริหารบุคคล ธนาคารออมสิน.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล. (2531, ตุลาคม-ธันวาคม). "การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตในการทำงาน," *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*.

สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวาราวดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. บริหารสาธารณสุข กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ว่าที่ ร้อยตรี อภิชัย ศรีเมือง. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

Bennett, Nicholas. (1975). *Population Growth, Individual Demographic, Decisions and Quality of Life* In a Source Book on Population Educators Project. Bangkok : Mahidol University.

Bluestone, I. (1977, July). "Implementation Quality of Worklife Program," *Manatement Review*.

Davis, Louis E. (1977, July-August). "Enhancing Qualify of Working Life : Developments in The United States," *International Labour Review*.

Dubrin, A.J. (1988). *Human Relations : a job oriented approach*. New jersey : Prentice Hall.

Guest, R. H. (1977, July-August). "Quality of work life – learning from Tarrytown," *Harward Business Review*.

Hackman, J. R. , and G. R. Oldham. (1975, August). "Development of the job diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*.

Lewin David. (1981, August). " Collective Bargaining and the Quality of Work Life," *Organizational Dynamics*. 37-53.

Merton, H. C. (1977, October). "A look at Factor Effection the Quality of Working Life" *Monthly Labour Review*.

Sharma R.C. (1975). *Population and Social – Economic Development Population Trends Resources and Environment*. New Delhi : Hand book on Population.

UNESCO. (1978). *Indicator of Environmental Quality of Life*. UNESCO : Research and Paper in Social Science.

Wallace, Sharon. (1974). *Identification of Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs in Developing Countries*. Unpublished Ph.D. Dissertation. the Pennsylvania State University. 1974.

Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life : What is it ?*. Sloan : Management Review.

Walton, Richard E. (1974, May-June). "Improving the Quality of Working Life," *Harvard Business Review*.

Westley, William A. (1979). "Problems and Solution in the Quality of Working Life," *Human Relations*.

Yamane, Taro. (1970). Statistics – An Introductory Analysis, 2nd. ed. Tokyo : John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถาม ❑❑❑ 1 - 3

หัวข้อวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ○ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และกรุณาทำทุกข้อ

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ ❑4

○ 1. ชาย

○ 2. หญิง

2. อายุ ❑5

○ 1. 20 – 30 ปี

○ 2. 31 – 40 ปี

○ 3. 41 – 50 ปี

○ 4. 51 – 60 ปี

3. ตำแหน่งงาน ❑6

○ 1. พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 2 – 3

○ 2. พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4 – 5

○ 3. พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 6 – 7

○ 4. พนักงานระดับบริหาร

4. เงินเดือน ❑7

○ 1. น้อยกว่า 10,001 บาท

○ 2. 10,001 – 20,000 บาท

○ 3. 20,001 – 30,000 บาท

○ 4. 30,001 บาทขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา ❑8

○ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

○ 2. ปริญญาตรี

○ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ❑9

○ 1. น้อยกว่า 3 ปี

○ 2. 3 – 6 ปี

○ 3. 7 – 9 ปี

○ 4. 10 – 12 ปี

○ 5. 13 – 16 ปี

○ 6. 17 ปีขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

7. วิธีที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ❑10

- ❍ 1. รถยนต์ส่วนตัว
- ❍ 2. มอเตอร์ไซด์ส่วนตัว
- ❍ 3. รถเมล์โดยสารประจำทาง
- ❍ 4. รถไฟฟ้า BTS
- ❍ 5. เรือ
- ❍ 6. เดินจากที่อยู่อาศัยมาถึงที่ทำงาน
- ❍ 7. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน (ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน) ❑11

- ❍ 1. น้อยกว่า 30 นาที
- ❍ 2. 30 นาที -1 ชั่วโมง
- ❍ 3. 1 ชั่วโมง 1 นาที - 1 ชั่วโมง30 นาที
- ❍ 4. มากกว่า 1 ชั่วโมง 30 นาที

<u>ตอนที่ 2</u> คุณภาพชีวิตการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว และกรุณาทำทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	สำหรับผู้วิจัย
ด้านค่าตอบแทน						
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการทำงานในหน่วยงานของท่านสามารถนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เดือดร้อน	.....	.....	.....	.....	.....	❑12
2. ท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....	❑13
3. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	.....	.....	.....	.....	.....	❑14
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้รับ	.....	.....	.....	.....	.....	❑15
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ						
5. ท่านมีอิสระในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....	❑16
6. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....	❑17
7. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรม ประชุม หรือสัมนาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	.....	.....	.....	.....	.....	❑18
8. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	.....	.....	.....	.....	.....	❑19
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
9. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	.....	.....	.....	.....	.....	❑20

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	สำหรับผู้วิจัย
10.หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบยุติธรรม	.....	.....	.....	.....	.....	☐21
11.การปฏิบัติงานในสาขาของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....	☐22
12.ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	.....	.....	.....	.....	.....	☐23
13.ท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละปี	.....	.....	.....	.....	.....	☐24
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						
14.สาขาของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การถูกจี้ ปล้น โจรกรรม ไฟไหม้	.....	.....	.....	.....	.....	☐25
15.สาขาของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	☐26
16.สาขาของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย	.....	.....	.....	.....	.....	☐27
17.สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดมีความปลอดโปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวก	.....	.....	.....	.....	.....	☐28
ด้านการบูรณาการทางสังคม_(การทำงานร่วมกัน)						
18.บุคลากรในสาขาของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....	☐29
19.สาขาของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....	☐30

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	สำหรับผู้วิจัย
20.ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	☐31
21.เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ทำงานแบบตัวใครตัวมันขาดความเอาใจใส่ต่อกัน	.....	.....	.....	.....	.....	☐32
ด้านธรรมนูญในองค์กร (การมีสิทธิ เสรีภาพ เสมอภาค ตามแนวรัฐธรรมนูญ)						
22.ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จ	.....	.....	.....	.....	.....	☐33
23.เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	☐34
24.ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....	☐35
25.ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	.....	.....	.....	.....	.....	☐36
ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล						
26.ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อน ๆ	.....	.....	.....	.....	.....	☐37
27.ท่านรู้สึกว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปในแต่ละวัน	.....	.....	.....	.....	.....	☐38
28.การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	.....	.....	.....	.....	.....	☐39
29.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม	.....	.....	.....	.....	.....	☐40
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
30.สาขาของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อพัฒนาชุมชนเสมอ	.....	.....	.....	.....	.....	☐41

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	สำหรับผู้วิจัย
31.สาขาของท่านมักให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.....	.....	.....	.....	.....	☐42
32.การเป็นพนักงานธนาคารออมสินทำให้บุคคลทั่วไปในสังคมรู้สึกชื่นชมต่อท่าน	.....	.....	.....	.....	.....	☐43

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มิถุนายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร"

ดิฉัน นางสาวบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล นิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) สาขาการจัดการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามความเป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัย โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้ไว้เป็นความลับและใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้นที่จะช่วยให้ผลการวิจัยเป็นไปด้วยความถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการที่จะปรับปรุง/พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินต่อไป

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล)
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	รองประธานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	กรรมการโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
2. อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล
วันเดือนปีเกิด	7 เมษายน 2507
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 235/22 ถนนสุขุมวิท 56 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานปฏิบัติการ 7 หน่วยธุรการ งานตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายตรวจสอบภายใน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2526	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) วิทยาลัยพณิชยการบางนา
พ.ศ.2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) วิทยาลัยพณิชยการบางนา
พ.ศ.2532	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ.2540	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2546	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ