

**บรรยายการในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2**

**Working atmosphere that affects the quality of work life of employees
of TTT Bank, Sector Branch 2**

สุจitra บุนวงศ์ษา

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sujitra Khunwongsa

E-mail: Sujitra.khun2527@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารายการในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกหลักยณะและปลดออกภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(\bar{X})ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 ตำแหน่งในองค์กรผู้ช่วยผู้จัดการสาขาจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 สถานภาพแต่งงานจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท/เดือนขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับรายการในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความชัดแจ้ง ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยชัต ภาคธุรกิจสาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสั่งแวดล้อมที่ลูกลักษณะและปลดปล่อย ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้าน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: บรรยายกาศ, คุณภาพชีวิต, ธนาคารพาณิชย์ไทยชัต

ABSTRACT

The research is objective. To study the working atmosphere that affects the quality of work life of employees of TMB Bank, Business Sector Branch 2, namely, fair, and adequate compensation, appropriate and safe environment. It provides opportunities for practitioners to develop their knowledge and abilities as well. The nature of work that promotes growth and stability for workers. The nature of work that is based on the law or the judicial process Work-life balance

The sample group was employees of ttb Bank, Business Sector Branch 2, a sample group of 300 people who answered the questionnaire. The instrument used for data collection was a questionnaire, data analysis was performed using a computer program, frequency, percentage, mean (x) Standard Deviation (SD)

The results showed that Employees of TMB Bank, Thanachart Bank, Business Sector Branch 2 who responded to the survey, a total of 300 people, most of them were 232 females, representing 77.3%, aged 31-45 years, 185 people, accounting for 61.7%, and 177 positions in the organization's assistant branch managers. accounted for 59.0%, married status of 178 people, representing 59.3%, with an average monthly income of 50,001 baht / month or more, 121 people, representing 40.3%.

The results showed that opinions about working atmosphere affect the quality of work life of employees of TMB Bank Business Sector Branch 2 overall at the highest level when considering each aspect. The aspect with the most opinions was the aspect of being part of the organization. warmth Support Conflict Responsibility, respectively, and the highest level were reward and punishment.

The results showed that the opinions about the quality of work life of TMB Bank employees Branch business 2 Overall, it was at a low level. The moderate level was the environment that was characteristic and safe. The item with a low level of opinion was the nature of the work based on the law or the judicial process, The balance between life and work as a whole and the item with the lowest level of opinion is in terms of fair and adequate compensation, providing opportunities for workers to develop their knowledge and abilities as well, in terms of job characteristics that promote growth and stability for workers

Keywords: atmosphere, quality of life, TTB Bank

บทนำ

การประกอบอาชีพหรือที่เรียกว่าการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตคนเราเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำเนินอยู่ได้และตอบสนองความต้องการ พื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้ง ร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมต่อการทำงาน โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ทำให้องค์การมีนิยามและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น

บรรยากาศองค์การ เป็นอีกตัวแปรที่สำคัญ บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงาน ต่อลักษณะที่มองเห็น ได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

พนักงานธนาคารถือว่าเป็นอาชีพที่มั่งคง มีรายได้สูง สวัสดิการดี ตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พนักงานสถาบันการเงินมีโอกาสเสี่ยงสูงในการถูกเลิกจ้างงาน เพราะการเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้เกิดการแทนที่อย่างหนึ่น ได้เช่น ลูกค้าสามารถทำธุรกรรมทางการเงินในที่ได้ใจ ได้ เพียงแค่ มีการเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ต ผ่านช่องทางดิจิทัลแพลตฟอร์ม ทำให้นักการสามารถลดรายจ่ายได้ เช่น ลดจำนวนการจ้างพนักงาน ขนาดของสาขา พัสดุเครื่องเงินที่ต้องใช้ในการทำธุรกรรม เป็นต้น พนักงานหลังบ้าน พนักงานหน้าเคาน์เตอร์ พนักงานประจำสาขา หรือแม้แต่พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ มีแนวโน้มสูงที่จะถูกเลิกจ้าง

ด้วยสภาพแวดล้อมที่กล่าวมาข้างต้น งานธนาคารถือว่าอยู่ภายใต้แรงกดดันทั้งภายในและภายนอก ดังนั้น บรรยากาศในการทำงาน จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร ทั้งในแง่ ปริมาณงาน เวลาทำงาน คุณภาพของงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการศึกษาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รูปแบบ โครงสร้าง ฯลฯ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2

ขอบเขตของการวิจัย

มุ่งศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในองค์กร สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. บรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลดปล่อย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ดึงดูดมนุษย์ของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารทหารไทยนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 จำนวน พนักงานรวม 954 คน (ธนาคารทหารไทยนชาต) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของท่าโหร ยามานาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ได้กกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

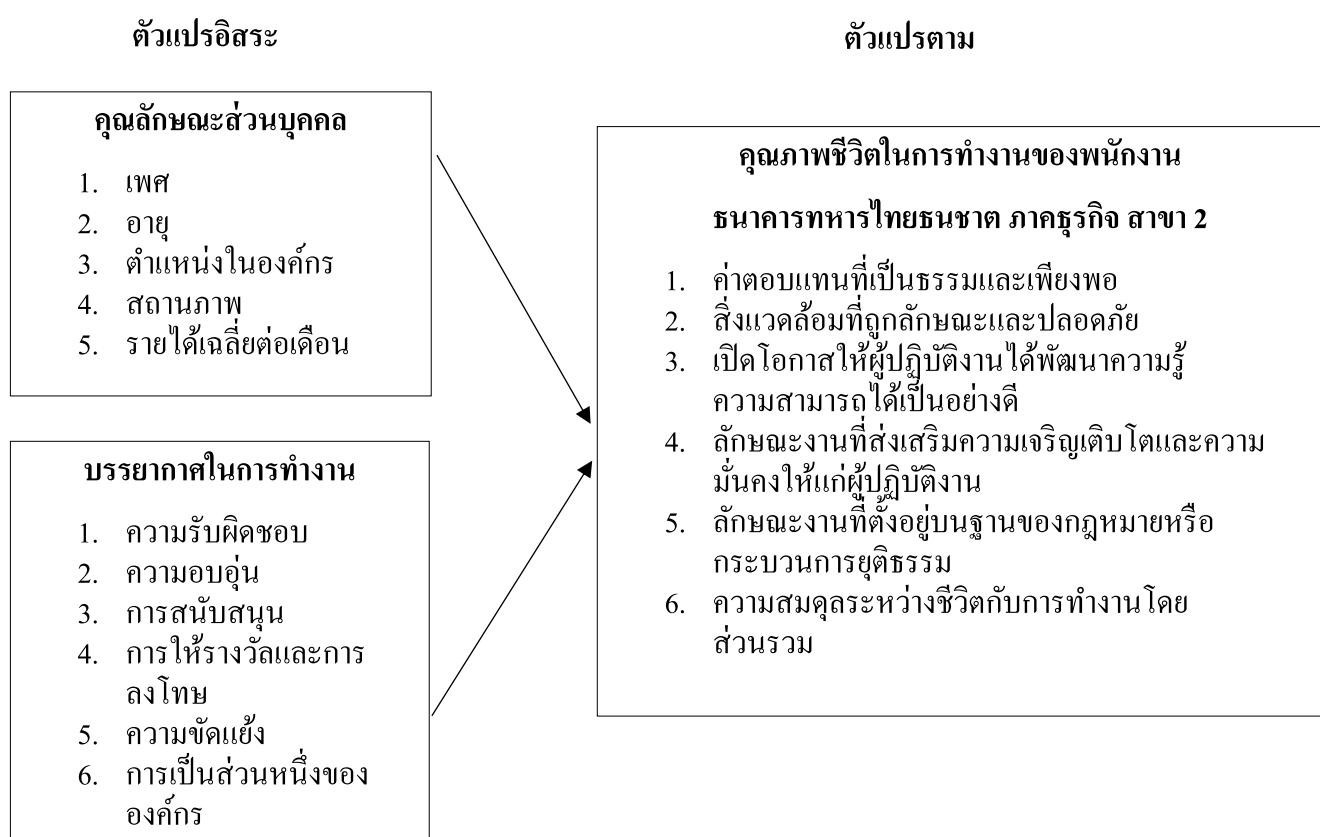
การดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. พนักงานธนาคารทหารไทยนชาต ภาคธุรกิจสาขา 2 จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์หน้าที่ เพื่อปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ที่ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ การได้รับประโยชน์ของพนักงานจากการอ่านวิเคราะห์ความต้องการที่เกิดขึ้นในองค์กร และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

2. ผู้สนใจงานวิจัยบรรยายกาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารทหารไทยพิมพ์สมการที่นี่น่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุด ภาคธุรกิจสาขาพิมพ์สมการที่นี่ 2 จะได้นำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยายกาศในการทำงาน

Litwin และ Stringer (1968) ให้ความหมายบรรยายกาศองค์การ ว่า หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์การ

เซลล์ริเจล และ สโตร์คัม (1974) ที่มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยายกาศ เพราะบรรยายกาศจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (1975) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายว้าง มีความหมายถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ลักษณะงานที่ถูกกลักษณะและปลดปล่อย, เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ ได้เป็นอย่างดี, ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน, ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน, ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

ข้อมูลธนาคารทหารไทยชนชาติ ภาคธุรกิจ สาขา 2

ธนาคารทหารไทยชนชาติ ภาคธุรกิจ สาขา 2 ปัจจุบันมีจำนวน 6 เขต ได้แก่ เขตบางกะปี 15 สาขา จำนวน 134 คน เขตจตุจักร 13 สาขา 137 คน เขตดอนเมือง 17 สาขา จำนวน 168 คน เขตปีนเกล้า 15 สาขา จำนวน 162 คน เขตราชดำเนิน 17 สาขา 167 คน และเขตหนองบูรี 17 สาขา 186 คน รวมทั้งสิ้น 94 สาขา และมีจำนวนพนักงานรวม 954 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนต์รวรรณ อรรถเครเมย์ (2559) การศึกษาเรื่องบรรยายกาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานกงงานสสรพาก พื้นที่ก้าวสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายกาศองค์กร โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยายกาศองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยบรรยายกาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

พัชราภรณ์ ควรคนึง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายกาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.25 มีอายุ 31-40 ปีร้อยละ 49.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.75 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.00 มีรายได้ 15,001–20,000 บาท ร้อยละ 48.50 มีตำแหน่งงานระดับปฐบัติการ ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 6 -10 ปีร้อยละ 53.201) บรรยายกาศองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายกาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สำราญ พรมชัย (2561) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจและบรรยายกาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และบรรยายกาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2) ผลการวิเคราะห์ ทดสอบพนักงานแบบพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะ

ของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับ ปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.587 0.581 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยายองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในระดับสูง มีขนาด ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.627 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในระดับปานกลาง มีขนาด ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.588 0.529 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนัตพร เที่ยมพาณุ (2562) ศึกษาเรื่อง บรรยายองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ 2) บรรยายองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ และ 3) คุณภาพในการทำงาน ด้านบูรณาการการทำงานสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารทหารไทยนราธาร ภาคธุรกิจ สาขา 2 มีจำนวน 6 เขต ได้แก่ เขตบางกะปิ 15 สาขา จำนวน 134 คน เขตจตุจักร 13 สาขา 137 คน เขตดอนเมือง 17 สาขา จำนวน 168 คน เขตปั้นเกล้า 15 สาขา จำนวน 162 คน เขตราชวิถี 17 สาขา 167 คน และเขตหนองบูรี 17 สาขา 186 คน รวมทั้งสิ้น 94 สาขา และมีจำนวนพนักงานรวม 954 คน (ที่มา : ธนาคารทหารไทยนราธาร)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารังนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยนราธาร ภาคธุรกิจ สาขา 2 ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งในองค์กร สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายการในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยนราธาร ภาคธุรกิจ สาขา 2 วัดความคิดเห็น 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยนราธาร ภาคธุรกิจ สาขา 2 วัดความคิดเห็น 6 ด้าน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายการในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานธนาคารทหารไทยนราธาร ภาคธุรกิจ สาขา 2 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุม วัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความ

ถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของคำถ้ามีเงื่อนไขในการตรวจพิจารณาให้คะแนนแต่ละข้อถ้ามีดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อถ้ามีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อถ้ามีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกแก่พนักงานธนาคารทหารไทยนชาต ภาคธุรกิจสาขา 2 เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประเมินผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับบรรยายกาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 232 คน กิดเป็นร้อยละ 77.3 และเพศชาย จำนวน 68 คน กิดเป็นร้อยละ 22.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 185 คน กิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 85 คน กิดเป็นร้อยละ 28.3, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน กิดเป็นร้อยละ 10.0 ส่วนใหญ่ตำแหน่งในองค์กร คือ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา จำนวน 177 คน กิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ ผู้จัดการสาขา จำนวน 85 คน กิดเป็นร้อยละ 28.3, เจ้าหน้าที่ส่วนราชการ จำนวน 30 คน กิดเป็นร้อยละ 10.0, อื่นๆ จำนวน 8 คน กิดเป็นร้อยละ 2.7, ส่วนใหญ่ส่วนราชการ แต่งงาน จำนวน 178 คน กิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ โสด จำนวน 92 คน กิดเป็นร้อยละ 30.7, หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 30 คน กิดเป็นร้อยละ 10.0 1 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 50,001 บาท/เดือน ขึ้นไป จำนวน 121 คน กิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ 40,001 - 50,000 บาท/เดือน จำนวน 89 คน กิดเป็นร้อยละ 29.7, 30,001 - 40,000 บาท/เดือน จำนวน 83 คน กิดเป็นร้อยละ 27.7, 20,001 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 7 คน กิดเป็นร้อยละ 2.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 บรรยายกาศในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยนชาตภาคธุรกิจ สาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความชัดเจ้ง ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยนชาต ภาคธุรกิจสาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุกี้ลักษณะและปลดปล่อย ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ ได้เป็นอย่างดี, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง บรรยายการในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-45 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ส่วนใหญ่ตำแหน่งในองค์กร คือ ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ ผู้จัดการสาขา จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3, เจ้าหน้าที่ส่งเสริมธุรกิจสาขา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0, อื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7, ส่วนใหญ่สถานภาพ แต่งงาน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ โสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7, หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 1 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 50,001 บาท/เดือน ขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ 40,001 - 50,000 บาท/เดือน จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7, 30,001 - 40,000 บาท/เดือน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7, 20,001 - 30,000 บาท/เดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

บรรยายการในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2

บรรยายการในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกลักษณะและปลดปล่อย ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

บรรยายการในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2

บรรยายการในการทำงานของพนักงานธนาคารทหาร ไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

1 ด้านความรับผิดชอบ พบร่วมกับคุณภาพชีวิตในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ, มีการวางแผนในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง, เข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่องค์กร, งานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้, ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมสมกับตำแหน่งหน้าที่, งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ อรรถเครเมชู (2559) การศึกษาเรื่องบรรยาย

องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่กาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยายการองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยายการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

2 ด้านความอนุ่ม พนบฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เสริมสร้างบรรยายการของการทำงานร่วมกันส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงาน, มีบรรยายการในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรที่ดี มีความสุขในการทำงาน, สร้างมิตรภาพที่ดีในที่ทำงานส่งผลให้เกิดบรรยายการในการทำงานที่ดีขึ้น, พนักงานมีความสามัคคีกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี, พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้บรรยายการในการทำงานดีขึ้นตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การจัดกิจกรรมพบปะสัมสรรถ์และมีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลิวรรณ อรรถศรียัง (2559) การศึกษาเรื่องบรรยายการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่กาฬสินธุ์ พนบฯ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยายการองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรยายการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

3 ด้านการสนับสนุน พนบฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หัวหน้างานมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง, หัวหน้างานให้คำแนะนำในการทำงาน ที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ, หัวหน้างานมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน, ท่านและเพื่อร่วมงานต่างให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน, หัวหน้างาน/เพื่อร่วมงานสนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยายการในการทำงาน, มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานเป็นอย่างดีในด้านการติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำไพร์นชัย (2561) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจและบรรยายการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และบรรยายการองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2) ผลกระทบวิเคราะห์ สาสมพันธ์แบบเพียร์สัน พนบฯ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.587 0.581 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยายการองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขนาด ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.627 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง

4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หัวหน้างานมีหลักการและวิธีการลดความขัดแย้งให้พนักงานในสาขาว่างเหมาสมและเป็นธรรม, หากท่านทำผิดมีกระบวนการตรวจสอบที่ยุติธรรม, หากท่านทำผิดมีการลงโทษที่เหมาะสมตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ทางธนาคารฯ จัดให้อย่างเหมาะสม, หัวหน้างานมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจรวมถึงการกระตุ้นแรงจูงใจอย่างสัมมั่นเสมอ, ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง) ที่เป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ควรคนึง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาศาสตร์การกับคุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไทรเก็จ หัววัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บรรยาศาสตร์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไทรเก็จ หัววัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไทรเก็จ หัววัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาศาสตร์การกับคุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไทรเก็จ หัววัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

5 ด้านความขัดแย้ง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ท่านจะแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา, ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกันได้เสมอ, หัวหน้างานควบคุมความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม, หัวหน้างานและพนักงานยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำไภ พรมชัย (2561) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจและบรรยาศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.208 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และบรรยาศาสตร์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.176 2) ผลการวิเคราะห์ ทดสอบพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ความสำเร็จในการท างาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง มีขานด ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.587 0.581 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยาศาสตร์ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง มีขานด ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.627 0.601 ตามลำดับ และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้าง ขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง

6 ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ, แผนงานของท่านมีการประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมเมื่อก็ปัญหาในการปฏิบัติงาน, แผนงานของท่านเป็นแผนงานแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน, พนักงานในแผนงานของท่านปฏิบัติงาน โดยยึดแนวทาง การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ควรคนึง (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาศาสตร์การกับคุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไทรเก็จ หัววัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าบรรยาศาส

องค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)คุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาการองค์การกับคุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขต อุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์กันในระดับ ก่อนข้างสูง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจสาขา 2 โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิงแวดล้อมที่ถูกกลักษณะและ ปลดภัย ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ตามลำดับ และข้อที่มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี, ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในแผนงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพ กายที่ดี แก่พนักงานอยู่เสมอ, ธนาคาร จัดสวัสดิการต่างๆ ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ, พนักงานทุกคนมีสิทธิ ได้รับบริการสวัสดิการของธนาคาร, ค่าตอบแทนจากธนาคารเพียงพอ กับค่าครองชีพ, ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ, ท่าน ได้รับการประเมินเพื่อการขึ้น ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนตพ. เที่ยมพาณุ (2562) ศึกษาเรื่อง บรรณาการองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและ ลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม คุณภาพในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุด (มาก) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $r = 0.914$

2.ด้านสิงแวดล้อมที่ถูกกลักษณะและปลดภัย โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนว า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งสัญลักษณ์เพื่อบ่งบอก การเกิดอุบัติเหตุ, สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตราย ต่อการทำงาน, สถานที่ทำงานของท่านจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง สะดวกสบาย, สถานที่ทำงานของท่านมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการ ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศัยต่าง ๆ, สถานที่ทำงานของท่าน ให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัย จัดวางของอย่างมีระเบียบ ช่วยในการทำงานที่ สะดวก รวดเร็ว และ ปลอดภัยตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกว่าสถานที่ทำงานมีบรรณาการที่ดี เหมาะสมกับงานและสุขภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชราภรณ์ ควรณี (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาการองค์การกับคุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทกจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าบรรณาการ

องค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ใน
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาการองค์การกับคุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขต
อุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์กันในระดับ
ค่อนข้างสูง

**3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษา
เรียนรู้เพิ่มเติมทั้งในสายงานที่ปฏิบัติและนอกเหนือจากสายงานที่ปฏิบัติ เช่น ฝึกอบรม สมมนา Workshop ,
ได้รับโอกาสที่ท้าทายในการทำงานพิเศษอื่นๆ, ได้รับโอกาสในการเสนองานใหม่/นวัตกรรม, เปิดโอกาสให้
พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและกิจกรรมขององค์กร, ได้รับโอกาสที่ท้าทายในการทำงานใน
หน้าที่, หัวหน้างานมองเห็นว่างานที่มอบหมายให้มีความสำคัญและมีความหมายตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ควรณี (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาการองค์การกับ
คุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม
ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าบรรณาการองค์การของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ใน
เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)
คุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม
ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรณาการองค์การกับ
คุณภาพชีวิตการท างานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม
ไชเทก จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง**

**4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ลักษณะงานที่ได้รับ¹
มอบหมายมีความมั่นคงในอาชีพ, สนับสนุนส่งเสริมในการศึกษา อบรม ประชุมวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้
และศักยภาพในการทำงาน, สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผลงานเพื่อการเลื่อนระดับสูงขึ้น, ลักษณะงานที่
ได้รับมอบหมายสามารถทำให้เจริญก้าวหน้าในสายงาน ได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัตพร
เที่ยมหาย (2562) ศึกษาเรื่อง บรรณาการองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม คุณภาพในการทำงานด้าน²
บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด
รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย³
และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านการ
พัฒนาความสามารถของตนเอง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงาน
กับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.914$)**

5. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มี
กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม, ได้รับผลตอบแทนในอัตราที่เป็นธรรมจากองค์กร
ตามลำดับ และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับการคุ้มครองในสิทธิเสรีภาพจากการที่ทำ,
ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด, พนักงานได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่างเท่าเทียม, สามารถ
แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่ไม่ใช่การนินทา ในที่ทำงาน ได้อย่างเปิดเผย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับงานวิจัยของ มะลิวรรณ อรรถเครเมยสูง (2559) การศึกษาเรื่องบรรณาการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสานักงานสรรพาร พื้นที่ก้าพสินธุ์ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการสอนค์กร โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยายการสอนค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานโดยบรรยายการสอนค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เวลาพักกลางวันมีความเหมาะสมและไม่ถูกrubกวนให้ปฏิบัติงาน, ไม่ถูกrubกวนให้ปฏิบัติงานในวันลา, ไม่ถูกrubกวนให้ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์, ไม่ถูกกดดันจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากเกินไป, ข้าวโภคภัยของ มะลิวรรณ อรรถศรีษฐัง (2559) การศึกษาเรื่องบรรยายการสอนค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสานักงานสรรพาร พื้นที่ก้าพสินธุ์ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการสอนค์กร โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และมีระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บรรยายการสอนค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานโดยบรรยายการสอนค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการจัดการความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง บรรยายการสอนค์กรในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารทหารไทยชนชาต ภาคธุรกิจ สาขา 2 สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะจากบรรยายการสอนค์กรการทำงาน

1. ด้านความรับผิดชอบ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานต้องมีความเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่างๆ ในงานที่ทางองค์กรมอบหมาย

2. ด้านความอบอุ่น

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ มีความเอื้อเพื่อ มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน

3. ด้านการสนับสนุน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และให้ตรงกับตำแหน่งงานที่ได้รับ

4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อพนักงานกระทำความผิด ต้องมีกระบวนการตรวจสอบที่โปร่งใส ยุติธรรม, หากท่านทำผิดมีการลงโทษที่เหมาะสม คือ เมื่อพนักงานทำความผิด องค์กรมีการลงโทษที่เหมาะสม กับโทษที่ได้รับ

5. ด้านความขัดแย้ง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หัวหน้างานสามารถควบคุมความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม คือ ไม่ให้เกิดความรุนแรง

6. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ ได้อย่างเปิดกว้าง ทั้งข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์การทำงานต่างๆ ให้ชัดเจนและกันได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะจากคุณภาพชีวิต

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานทุกคนควรได้รับสิทธิ และสวัสดิการต่างๆ ของธนาคารอย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกฎหมายและปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กร สาขา มีความใส่ใจต่อความปลอดภัย จัดวางของเป็นระเบียบ ช่วยให้การทำงานของพนักงาน สะดวก รวดเร็ว

3. ด้านปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถให้เป็นอย่างดี

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานควรได้รับโอกาสที่ท้าทายในการทำงานพิเศษอื่นๆ เพื่อต่อยอดในการทำงานปัจจุบัน, ได้รับโอกาสในการเสนองานใหม่/นวัตกรรม คือ พนักงานควรได้รับโอกาสในการเสนองานใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความจริงใจและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กร ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้พนักงานพัฒนาผลงาน เพื่อสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้น

5. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานได้รับการคุ้มครอง มีสิทธิและสิ่งที่ทำ

6. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ในวันหยุดสุดสัปดาห์พนักงานไม่ควรลุกรับกวนให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่างๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาติภาคธุรกิจ สาขา 2 แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาติทั้งหมด จึงควรศึกษาขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อจะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้ว บรรยายกาศในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทหารไทยชนชาติ เป็นอย่างไร ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงองค์กรให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนัตพร เทียมหาญ (2562) บรรยายการองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. 2562 , สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565 จาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th> › RMUTT-167493

พัชราภรณ์ ควรคณึง (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ.

พนักงานบริษัทขนาดใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปในนิคมอุตสาหกรรมไสยาศรี จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565 จาก <http://grad.vru.ac.th> › thesis

มนตรีวรรณ อรรถศรียรูจัง (2559) บรรยายการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565 จาก <http://journal.nmc.ac.th>

สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์ สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565 จาก <http://journal.nmc.ac.th>

น้ำใจ พรนรชัย(2561) ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยายการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565

- จาก <http://www.esanpedia.oar.ub.ac.th>
- วรรณพนีย์ สุขวิญลัย.(2548).บรรยายการองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยจำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่, สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2565. จาก.<https://www.finnomena.com>
- Hellriegel, Don; & Slocum, John W. (2004). Organizational Behavior. 10 ed. Quebec: South-Western.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). Motivation and Organizational Climate Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Walton, Richard E. 1973. "Quality of work life: What is it ?." Slone Management Review.
- Yamane, Taro.1967. Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York: Harper and Row