

# ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

## The Happiness of Employee in Government Saving Bank Head Office

การ์ณย์ ทองพรรณ  
สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Karan Thongphan  
Email: karan.thongp@gmail.com  
Department of Marketing, Faculty of Business Administration,  
Ramkhamhaeng University, Thailand.  
Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 373 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานออมสิน สำนักงานใหญ่ไม่ต่างกัน แต่พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, พนักงานธนาคาร

### ABSTRACT

The thesis of this research are study, The happiness of employee in Government Saving Bank head office classified by demographic factors and to study the happiness of employee in Government Saving Bank head office. Three hundred and seventy three copies of a questionnaire were used to collect data employee in Government Saving Bank head office. The data were analyzed with descriptive statistics and inferential statistics i.e. independent sample t-test, One-way ANOVA, such as frequency, percentage, average and standard deviation. Hypotheses were tested using t-test, One-way ANOVA statistics. If the

differences were found, they were compared in pairs by LSD method. It is found that employee in Government Saving Bank head office with different sex ,age and status, had no difference in the happiness of employee in Government Saving Bank head office. Employee in Government Saving Bank head office with different levels of education and income average have different effects on the happiness of employee in Government Saving Bank head office

**Keyword:** Happiness, Bank Employees

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการเงินเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในด้านการดำเนินธุรกิจและพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งจะส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพของประชาชนชาวไทย ทำให้สามารถรักษาสมดุลทางการเงินให้อยู่ในสภาวะปกตินั้นก็คือ ไม่ให้ค่าของเงินแข็งตัว และเพื่อเกินไป โดยทำหน้าที่ระดมและจัดสรรเงินทุนแก่ภาคเศรษฐกิจจริง สถาบันการเงินจะให้บริการในรูปแบบต่างๆแก่ประชาชน เช่น การรับชำระราคาและบริการ การบริหารความเสี่ยงในด้านต่างๆเกี่ยวกับด้านการเงิน รวมถึงการให้ข้อมูลทางการเงินเพื่อการตัดสินใจ ผลลัพธ์ต่างๆของทางธนาคารที่มีหลากหลาย ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ดังนั้นการดูแลให้การดำเนินงานของสถาบันการเงินจึงต้องมีประสิทธิภาพ และบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมด้านการเงินและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายกับของประชาชนจึงเป็นเรื่องสำคัญ

ปัจจุบันธุรกิจธนาคารมีการแข่งขันอย่างรุนแรงในทุกด้าน ซึ่งปัจจุบันธนาคารในประเทศไทยประกอบด้วย ธนาคารรัฐและธนาคารพาณิชย์ที่มีการจัดตั้งขึ้นตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของธนาคารนั้นที่แตกต่างกัน ธนาคารเป็นธุรกิจให้บริการอย่างหนึ่งที่มีการแข่งขันอยู่ในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะ แข่งขันมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีสถาบันการเงินทั้งในประเทศและต่างประเทศ สถาบันการเงินที่ไม่ใช่ ธนาคารเพิ่มขึ้น นอกจากนี้รายได้หลักที่มาจากดอกเบี้ยในการให้สินเชื่อ ยังมุ่งเน้นการหารายได้จาก ค่าธรรมเนียมและบริการมีการขยายบริการทางการเงินให้ครบวงจรมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้ บริการลูกค้า ประกอบกับปัจจุบันมีการแข่งขันในด้านการบริการ รวมทั้งการนำเสนอผลิตภัณฑ์ ทางการเงินที่มีความหลากหลาย และมีความเฉพาะเจาะจงในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า (อังคณา อ้นมณี, 2550)

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าที่กล่าวมาข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญการบริหารบุคลากร การบริหารบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญในการผลักดันองค์กรเพื่อสร้างรายได้เปรียบกว่าคู่แข่ง การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กรปัจจัยการบริหารประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ (Management) ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อยอัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูงซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่สามารถประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดทนต่อการทำงานและมีความรักความผูกพันกับองค์กรแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก การที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้อง

อาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547: 1-2)

การบริหารบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโตไปได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลทำให้งานด้อยคุณภาพงานเสร็จล่าช้า การลาหยุดงานของบุคลากรบ่อย ก็จะส่งผลเสียให้กับองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารขององค์กรจะต้องวิเคราะห์วินิจฉัยถึงปัญหาและของบุคลากรว่าต้องการอะไร ความสุขในการทำงานของบุคลากรคืออะไร หากรู้แล้วต้องปรับปรุงแก้ไข โดยผู้บริหารจะต้องโน้มน้าวใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำาน ให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานทำงานด้วยความสุข

ธนาคารออมสินเป็นสถาบันการเงินของรัฐอยู่ภายใต้การควบคุมของกระทรวงการคลังในรูปของรัฐวิสาหกิจ ธนาคารออมสินเริ่มก่อตั้งในประเทศไทยในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อประกอบธุรกิจทางด้าน การเงินเป็นการระดมเงินออมจากผู้ออมรายย่อย เช่น นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ ประชาชน ที่มีรายได้น้อยและปานกลาง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีการเก็บออมได้ อย่างถูกวิธีสร้างนิสัยการใช้จ่ายอย่างประหยัด นโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล เช่น โครงการธนาคารประชาชน โครงการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง และขยายธุรกิจรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อให้เป็นสถาบันที่มุ่งประโยชน์สูงสุดสำหรับประชาชนชาวไทย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการที่จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความเต็มใจและทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางใน การปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่จำแนกตามปัจจัยประชากร

### ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน,ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
3. กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาคือ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
3. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
4. เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาในการทำงานภายในธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
5. ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานต่อไป

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องความสุขในการทำงานของพนักงาน

เจริญชัย เฟ็งสว่าง (2553: 19) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึงการที่ บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำ ตลอดจน สภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการ ทำงาน มีความสนุก เพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกาย และจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะความสามารถ ประสิทธิภาพ และความ ซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรือ งาน ที่ ไม่ ถูก ต่ อ ง จ ะ มี ค วาม ร ู้ สึ ก ผิ ต หวัง และ ต่ อ ก ร ใ ก้ ใ ห้ ดี ขี น จิรา เตมจิตรอารีย์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่าการมีความสุขในการทำงาน ได้แก่การเลือก ทำงานที่ ชอบหรือการสร้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนด เป้าหมายอย่าง ภายในขอบเขตที่สังคมยอมรับตามความสามารถของตนเองและมองเห็นหนทางไปสู่ ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553: 10) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีความสุขควรที่จะประกอบ ไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมี สถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมี ความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความ ต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิด ความพึงพอใจ

อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วน หนึ่ง ในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถ จำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการ บริหาร การ ปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร ธรรมนูญองค์กร
2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัย ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร

3. เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึก รักใคร่ ประจบประแจง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะใน หน่วยงาน เป็นต้น
5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทาง กายภาพขนาด องค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร
6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้ง ทางด้าน การ ทำงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน

Warr (อ้างถึงใน ปพิชญา วรรณสุข, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคล นั้นมีความรู้สึก รื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถ อธิบายได้ว่า 1.) ความ รื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความ สนับสนุนกับการทำงานและไม่มี ความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2.) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ ทำงานโดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3.) ความ กระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยาก ทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มี ชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ ของ บุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกขึ้นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานให้เกิด ประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (อ้างถึงใน นันทรัตน์อยู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิด จาก การเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิด สัมพันธภาพที่ดีในการที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงานมีความผูกพันในงานและทำให้คง อยู่ใ้ในองค์กรต่อไป

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์ (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้ พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน ทำให้แสดง อารมณ์ที่มีต่องานใน ทางบวก รับรู้ได้ถึงการทำงานที่ร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างผู้ร่วมงานทำให้เกิดมิตรภาพ และความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ ตนทำกระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำในงานที่ ตนเองรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากงานที่ ทำทนาย มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ นับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายาม และความรับผิดชอบในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร สังกัดสำนักงานฯ จำนวน 142 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและ ระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มี ค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปีจะมีความสุขในการทำงานมากกว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันโดยเฉพาะเพศหญิง จะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้คุณลักษณะ งานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงาน พยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาล จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุข เฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้าน ความสำเร็จในงานและด้านเป็นที่ยอมรับสูง

ไตรทิพย์ ภาษา (2552) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพง จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความสุขในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านรายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

กรรณิกา ตามูลวง (2553) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับพนักงานค่อนข้างมีความสุขในการทำงาน องค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขมากที่สุด คือ พนักงานรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านพนักงานมีความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบในการทำงานพนักงานมีความรื่นรมย์ในการทำงาน

ชนิดา วงษ์บุญ (2554) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีภูธรเมืองเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเชื่อมั่น 95% โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ 88.1

กฤษกรณ ยศรุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน 3) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการ ทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครู จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการ ทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสุขทางสังคม รองลงมา คือ ด้านความสุขทางปัญญา ด้านความสุขทางใจ และความสุขทางกาย 2) ผล

การเปรียบเทียบระดับ ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู แยกเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้ ด้านความสุขทางกาย สถานศึกษาควรส่งเสริมการออกกำลังกาย ครูฝึกซ้อมกีฬาร่วมกับนักเรียนและมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสุขทางใจ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การ ฝึกนั่งสมาธิและการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสุขทางสังคม ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมกลุ่ม สัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันและกิจกรรมช่วยงานสังคม ด้าน ความสุขทางใจ ควรส่งเสริมกิจกรรมการปรับทัศนคติในการดำเนินชีวิตและการท างาน จัดกิจกรรม ส่งเสริมการทำงานและเสริมสร้างความรู้ โดยการจัดอบรมสัมมนาและเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์

นันทพันธ์ เปี้ยวน้อย (2554) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้าง เหมาชวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน 8 ด้าน ตามกรอบแนวคิด Happy Workplace ของพนักงานรับจ้างเหมาชวงในโรงงานแห่งหนึ่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของพนักงานรับจ้างเหมาชวง กับระดับความสุขในการทำงาน เป็นการศึกษาเชิง ปริมาณ

#### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

#### **สมมติฐานในการวิจัย**

พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยประชากรต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานต่างกัน

#### **วิธีดำเนินการวิจัย**

##### **การออกแบบการวิจัย**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการควบคุมตัวแปร เป็นการศึกษาตามสภาพแวดล้อมที่เป็นไปตามธรรมชาติอยู่จริงโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### **ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้อย่างแน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทราบจำนวนประชากรอย่างแน่นอนของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 5,400 คน จึงใช้สูตรในการหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973)

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

$$n = \frac{5,400}{1 + (5,400)(.05)^2}$$

$$n = 373 \quad \text{คน}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

โดยผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน

#### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นลักษณะแบบคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยประชากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องตอบคำถาม 5 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่คำถามเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามการให้ระดับความสุข 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนในการให้ความหมายดังต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนระดับความสุข

ระดับความสุข	คะแนน
ระดับความสุขที่สุด	5
ระดับความสุขมาก	4
ระดับความสุขปานกลาง	3
ระดับความสุขน้อย	2
ระดับความสุขน้อยที่สุด	1



ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนระดับความสุขของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ด้านความกว้างของอินเทอร์เน็ตมาช่วยในการพิจารณา โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนน คือ 0.80 การแบ่งระดับความสุขเป็น 5 ระดับเพื่อตีความหมายของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลส่วนที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ระดับความสุข

ความหมาย	ค่าเฉลี่ย
ระดับความสุขที่สุด	4.21 – 5.00
ระดับความสุขมาก	3.41 – 4.20
ระดับความสุขปานกลาง	2.61 – 3.40
ระดับความสุขน้อย	1.81 – 2.60
ระดับความสุขน้อยที่สุด	1.00 – 1.80

### เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
  - 1.1. ใช้ค่าร้อยละและความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากร ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้
  - 1.2. ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบาย ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
  - 2.1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

- 2.2. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยประชากรต่างกันโดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานต่างกัน โดยใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไป เปรียบเทียบ เป็นรายคู่โดยใช้ LSD

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลจากการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่จำแนกตาม ปัจจัยด้านประชากรสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้
  - 2.1. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
  - 2.2. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีอายุต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
  - 2.3. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
  - 2.4. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมแตกต่างกัน
  - 2.5. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมแตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุป วัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวม มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก
  - 1.1. ด้านผู้บังคับบัญชา พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ให้ระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้าหรือผู้บริหารทุกระดับชั้น ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคคลผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็น เป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว รวมถึงรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่นการให้รางวัลยกย่องชมเชย สิ่งของเล็กๆน้อยๆ อาจจะเป็นค่าตอบแทนประจำปีที่ได้ทำความดีเป็นต้น รวมถึงการชี้แจงความเคลื่อนไหวของงานให้ทราบไม่ว่าจะเป็น ความต้องการนโยบาย

เป้าหมาย ระยะเวลา โครงการหรือกิจกรรมให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบและต้องรักษาผลประโยชน์ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สิทธิหรือประโยชน์ต่างๆที่เค้าควรจะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับสมบัติ อังกูรพิริยะะ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความสำคัญและความสุขในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับมาก

- 1.2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ให้ระดับความสุขอยู่ในระดับมากผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเราในสถานที่ทำงานเพราะว่าสภาพมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมไม่ดี ขาดระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ จะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานขาดความตั้งใจในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ดีต้องมีการจัดการอย่างระบบการทำงานอย่างเป็นระเบียบ นอกจากนี้ยังมีสภาพแวดล้อมทางสังคม นั่นก็คือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหากมีปัญหาในด้านการงานหรือเรื่องส่วนตัวและ เพื่อนร่วมงานมีความเคารพซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานและร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของ นภัสชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากและทำให้สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงานด้วย
- 1.3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ให้ระดับความสุขอยู่ในระดับมากผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและต้องได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมพนักงานพึงพอใจ ไม่ว่าจะป็น ค่าจ้างรายชั่วโมงหากทำงานล่วงเวลา วันพักผ่อน วันลาป่วยที่เหมาะสม ประกันสุขภาพหรือตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงสวัสดิการของครอบครัวของพนักงานนอกจากนั้นค่าตอบแทนและสวัสดิการจะส่งผลทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปและความรักความผูกพันขององค์กร นอกจากนั้นจะแสดงถึงความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา ศรีโลหะสิน (2544) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ศึกษาเฉพาะกรณีภาคนครหลวง จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการการรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ นิภาชา อินสว่าง (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16 ผลการศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสินภาค 16 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินภาค 16 มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

- 1.4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ให้ระดับความสุขอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความรู้สึกโดยแสดงออกเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลเกิดมาเป็นความสนใจ เต็มใจที่จะทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย กระตือรือร้น เต็มใจสนุก ร่าเริง กับงานที่ทำ มุ่งมั่นทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและผลออกมาได้ดีย่างที่ตั้งไว้ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกจะมีผลในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สันติ โกเศศโยธิน (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองคณาธิการบริหารส่วน ตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ภทรียา ภูวประดิษฐ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่ประจำวันอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้
- 2.1. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่อาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมด้วยเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับ ชูติกาญจน์ อิงชัยภูมิ (2557) ที่พบว่า เพศ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ โดยเพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน จะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย
- 2.2. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่เหมือนกันซึ่งแล้วแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานรอบข้างเช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด พบว่าอายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- 2.3. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกันผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงานที่ทำนั้นสามารถทำได้ทุกสถานภาพจึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานภาพไหนก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับ สุนิสา ปรีสว่าง (2554) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน

- 2.4. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าพนักงานที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมได้รับความไว้วางใจมากกว่าและได้รับงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวล ทำให้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษกรณียศ รุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ผลการเปรียบเทียบระดับ ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันและสอดคล้องกับ มาริสา อมรกิจสุนทร (2557) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด อุดรธานี ที่พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
- 2.5. พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่าสามารถนำเงินไปจัดสรรเพื่อทำสิ่งต่างๆได้มากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษกรณียศ รุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้ผลการเปรียบเทียบระดับ ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เนตรสวรรค์ จินตนาวัลย์ ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร (2553) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้ต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานต่างกัน

### ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งนี้

จากผลวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และแนวทาง สำหรับผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ปัจจัยประชากรจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า

1. ระดับการศึกษา ต่างทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรกำหนดลักษณะงานขอบเขตการทำงานและหน้าที่ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข
2. ระดับรายได้ ต่างทำให้ความสุขในการทำงานต่างกัน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความต้องการมาทำงานเพราะเพื่อนร่วมงานที่ดี องค์กรจึงควรสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ต่างจังหวัด เป็นต้น

- นำไปเป็นข้อมูลให้องค์กรเพื่อนำไปพัฒนาและหาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน ให้กับพนักงาน โดยการเน้นการกำหนดนโยบายและวางแผนยุทธศาสตร์ของ แผนกทรัพยากรบุคคล ในเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงความสุขในการทำงานของพนักงานให้สามารถเข้าถึงพนักงานได้หลากหลายกลุ่มมากขึ้น
- ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่นั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม หรือเปลี่ยนขนาดของกลุ่มประชากร จากเดิมที่เป็นเพียง พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ อาจจะเพิ่มเป็นประชากรในระดับภาคหรือประเทศ หรือหากอยากได้ข้อมูลที่เจาะจงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นก็อาจจะศึกษาประชากรเป็นรายจังหวัด เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
- การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัยอาจจะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการอื่นเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นหรือการเลือกวิธีในการสุ่มตัวอย่างจากเดิม เป็นการสุ่มแบบเจาะจงเปลี่ยนเป็นการสุ่มแบบบังเอิญ เพื่อให้ได้ผลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา ตามูลวง. (2553). *ความสุขในการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตะเลียม(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2550). *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข วันที่ค้นข้อมูล 21 ตุลาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rqpc/>*
- เจริญชัย เพ็งสว่าง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้สมบูรณ์แบบกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายงานบริหารสินทรัพย์ในสถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครเหนือ.*
- ไตรทิพย์ ภาษา. (2552). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- นันทพันธ์ เปரிய่น้อย (2554) *ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะ งาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงาน พยาบาลผ่าตัด. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พิทักษ์ พิสัยพันธุ์.(2553). *การศึกษาความสุขของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.*

วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมบัติ อังกูรพิระยะ. (2544). ความพึงพอใจในงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ใน จังหวัดเชียงใหม่. การ  
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี.  
วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Diener, E. (2003). "Recent finding on subjective well- being" [on line]. Available from  
[http://www google.com/](http://www.google.com/) (2009, 12, 10).

Manion, J. (2003). "Joy at Work." *Journal of Nursing Administration* 33: 652-655.