

ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)
**THE HAPPYNESS IN WORK OF EMPLOYEES AT GOVERNMENT HOUSING
BANK (HEAD OFFICE)**

นริศญ์ บุญรัตพันธุ์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nareethun Punyaratabandhu

E-mail: pning2000@yahoo.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 396 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.905 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านใจสงบ ด้านการเงิน ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัว ด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; ธนาคารอาคารสงเคราะห์

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the level of working happiness of GHB employees (2) to compare the working happiness of GHB employees. Classified by personal characteristics

The sample group was Government Housing Bank employees. A total of 396 people were using questionnaires as a tool for data collection. It is a 5-level approximation scale that has passed the quality inspection of tools. The reliability of the whole questionnaire was 0.905. Data were analyzed by using statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. The research results were found that

1. Government Housing Bank staff They had the highest level of happiness at work in overall and in each aspect, namely, good health, compassion, relaxation, peace of mind, finance, family education, social aspects were the highest.

2. The working happiness of the GHB employees was very high. Significantly at 0.05

Key words: Happiness at work; Government Housing Bank

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเร่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบวกและลบ ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรภาคธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรได้ดำรงอยู่และเติบโตในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่มีความกดดันสูงให้ทันกับกระแสโลกในยุคปัจจุบัน จากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งส่งเสริมให้มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความร่วมมือกันและลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทำให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนบนโลกนี้ปรารถนา ความสุขทำให้มนุษย์มีความรู้สึกสบายกายสบายใจ รู้สึกว่าตนมีคุณค่ามีความหวังและมีมุมมองเชิงบวก ปราศจากความเครียดและความทุกข์ มีสติปัญญาจัดการแก้ไขปัญหาได้ หากทุกคนในองค์กรต่างมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานจะดี มีรอยยิ้ม มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตได้พบความสุขในการทำงาน (Diener, 2000; Manion, 2003) ทั้งนี้หากพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่

จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ทั้งนี้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในฐานะที่เป็นรัฐวิสาหกิจและเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของหน่วยงานภาครัฐ มีบทบาทสำคัญที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม สนองนโยบายของภาครัฐ และพัฒนาแนวทางการดำเนินธุรกิจให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เนื่องจากความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อความรู้สึกของคนในองค์กร โดยการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางที่จะพัฒนา จูงใจ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรใดพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ก็จะทำให้ลดปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวของบุคลากรลงไปได้ นำไปสู่การวางแผนเพื่อธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามลักษณะ

ส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตัวแปรดังต่อไปนี้
ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล มี 5 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ

3. ระดับการศึกษา
4. ระดับเงินเดือน
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มี

8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body)
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart)
3. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)
4. ด้านการหาความรู้ (Happy Brain)
5. ด้านใจสงบ (Happy Soul)
6. ด้านการเงิน (Happy Money)
7. ด้านครอบครัว (Happy Family)
8. ด้านสังคม (Happy Society)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาจากประชากร คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 369 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563) โดยผู้วิจัยได้ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่น้อยกว่าร้อยละ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified random sampling) อย่างมีสัดส่วนตามประเภทหน่วยงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตั้งแต่ช่วงเดือนธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาและทำการวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงในภาพ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยต้องการเสนอให้เห็นแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่ได้ทำการศึกษาหาข้อมูลมาเพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบต่างๆ โดยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

พุทธทาสภิกขุ. (2550) ให้ความหมาย ความสุขในการทำงาน หมายถึง เป็นความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง ทำอย่างถูกต้อง เป็นความถูกต้อง คือ ไม่ทำร้ายใครเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

Warr P. (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงานของตนเอง การสร้างสรรค์ผลงาน การประสบความสำเร็จจากการทำงาน โดยมีการแสดงออกทางกาย โดยการ

ยิ้ม หัวเราะ เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวกที่ทำให้เกิดความรู้สึก อยากที่จะทำงานมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน มีความผูกพัน และคงอยู่ในอยู่ต่อไป ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล และได้รับปัจจัยพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น จนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนานกระตือรือร้นในงานที่ทำ เห็นคุณค่าในงานที่ทำ และพึงพอใจในงานที่ทำ

2. แนวคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน

แนวความคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือ สสส. (2556 หน้า 11-14) เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตตนเองให้มีความสุขอย่างยั่งยืน เป็นการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการดำรงชีวิต และสามารถดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม การที่บุคคลหนึ่ง จะมีความสุขได้นั้น ต้องไม่ทำให้ตนเอง ครอบครวั และองค์กร/สังคม ได้รับความเดือดร้อน ดังนั้น ความสุขทั้ง 8 ประการสามารถสร้างได้ เพื่อก่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุดคือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน ทั้งนี้ เพราะความสุขของพนักงานจะนำไปสู่ความสุขขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปความหมายของ ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย มีความท้าทาย มีหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความเป็นอิสระ เมื่อพนักงานเกิดความสุข พนักงานก็จะมีความรักในองค์กรมากขึ้น โดยสามารถแบ่งออกเป็นรายละเอียดของความสุขในการทำงานในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Griffeth, Hom, & Gaertner (2000) อ้างถึงใน นิสราร รอดนุช (2559) มีแนวคิดว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล คือลักษณะส่วนตัวของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวไว้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น จึงสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคล ได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และนำมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าลักษณะประชากรแตกต่างกันให้ผลที่แตกต่างกันอย่างไร โดยแบ่งปัจจัยส่วนบุคคลออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระดับเงินเดือน และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐมล ชูดีสูตร (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี มีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความสุขในด้านการมีความสุขของครอบครัวระดับปานกลาง และพนักงานมีความสุขด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการใช้เงิน และด้านการมีความสุขของสังคมและองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และ พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานต่างกัน

ข้อมูลทั่วไปของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (Government Housing Bank) มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ และเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ สังกัดกระทรวงการคลัง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและช่วยเหลือด้านการเงินแก่ประชาชน ได้มีที่อยู่อาศัยเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองและให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่ผู้ลงทุนประกอบการอสังหาริมทรัพย์จำหน่ายให้แก่ประชาชน ให้บริการรับฝากเงิน เพื่อระดมทุนมาใช้ในการให้บริการสินเชื่อ รวมทั้งให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อ เช่า สร้างอาคารบนที่ดินที่มีสิทธิการเช่า จัดตั้งหรือตั้ง หรือรับเป็นตัวแทน ตัวแทนค้าต่าง และนายหน้าในกิจการตามวัตถุประสงค์ของธนาคาร ร่วมกิจการกับนิติบุคคลอื่นเพื่อจัดตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์ตลอดจนบริการอื่น ๆ ตามขอบเขตอำนาจแห่งพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงทำหน้าที่เป็นธนาคารที่สนับสนุนให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและปานกลางให้มีอาคารและหรือที่ดินเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัย และครอบคลุมถึงการปล่อยสินเชื่อ เพื่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในการใช้ประโยชน์จากที่ดินหรืออาคารของตนเองเพื่อการดำรงชีพตลอดจนธุรกิจตัวแทนนายหน้าในกิจการตามวัตถุประสงค์ของธนาคาร นอกจากการให้บริการด้านสินเชื่อกับประชาชนทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพ ที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 10 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้, ฝ่ายวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์, ฝ่ายประเมินผลองค์กร, ฝ่ายวิชาการ, ฝ่ายพัฒนาระบบสารสนเทศ, ฝ่ายสนับสนุนสินเชื่อ, ฝ่ายบริหารความเสี่ยง, ฝ่ายวิเคราะห์สินเชื่อรายย่อย, ฝ่ายวิเคราะห์สินเชื่อโครงการ และฝ่ายจัดหาและการพัสดุ จำนวน 396 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2554, หน้า 81) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 20 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 10 หน่วยงาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบตามรายการ (check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สร้างขึ้นโดยครอบคลุมความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (2) ด้านน้ำใจงาม (3) ด้านผ่อนคลาย (4) ด้านการหาความรู้ (5) ด้านใจสงบ (6) ด้านการเงิน (7) ด้านครอบครัว (8) ด้านสังคม จำนวน 24 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบความคิดการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดคำถาม ตัวแปร และสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 24 ข้อ

3. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลายเป็น ด้านใจสงบ ด้านการเงิน ด้านการหาความรู้ ด้านครอบครัว และด้านสังคม มีจำนวนข้อคำถาม 24 ข้อ

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach แบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.905 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 200 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t- test และความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กับปัจจัยด้านประชากร

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามแบบออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก
2. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยประชากรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ใช้วิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ (percentages) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลและวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ทั้ง 8 ด้าน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation—SD) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติ t- test

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรที่แตกต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบคู่โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพทั่วไปของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 27.5 ส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาทมากที่สุด และร้อยละ 39.5 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปีมากที่สุด

2. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 : ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นรายด้าน ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคาร สงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)	\bar{x}	S.D.	ระดับความสุข
1. ด้านการมีสุขภาพดี	4.36	0.51	มากที่สุด
2. ด้านน้ำใจงาม	4.32	0.51	มากที่สุด
3. ด้านผ่อนคลาย	4.23	0.51	มากที่สุด
4. ด้านใจสงบ	4.25	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการเงิน	4.30	0.45	มากที่สุด
6. ด้านการหาความรู้	4.23	0.56	มากที่สุด
7. ด้านครอบครัว	4.39	0.48	มากที่สุด
8. ด้านสังคม	4.37	0.43	มากที่สุด
รวม	4.30	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่า S.D. เท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมา คือด้านการมีสุขภาพดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และน้อยที่สุด คือ ด้านผ่อนคลายและด้านการหาความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านครอบครัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39) ด้านสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) และด้านการมีสุขภาพดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) และระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีสุขภาพดี พบว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีระดับความสุขในการทำงานด้านการมีสุขภาพดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความเห็นว่า ธนาคารมีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี และจัดให้มีบริการฉีดวัคซีนแก่พนักงานในราคาพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงนั้น คือ ร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ได้รับสารอาหารครบถ้วน ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกกระปรี้กระเปร่า ไม่มีโรคประจำตัวและได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านน้ำใจงาม พบว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีลักษณะการทำงานเหมือนพี่น้องกัน เหมือนบุคคลในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบายถึงความสุขด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไว้ว่า การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น

1.3 ด้านผ่อนคลาย พบว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบายถึงความสุขด้านการรู้จักผ่อนคลาย ไว้ว่า การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียดต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส

1.4 ด้านใจสงบ พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน ด้านใจสงบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ชีวิตมีความสุข ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของอุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ด้านการมีคุณธรรม หมายถึง มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักคำสอนของทุกศาสนาที่ต้องการให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ มีความยุติธรรม อีกทั้งองค์กรมีการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร

1.5 ด้านการเงิน พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน ด้านการเงินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เป็นคนประหยัด ไม่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย (2554) กล่าวว่าไว้ว่า Happy Money หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออมประหยัด รู้จักใช้ ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักการใช้เงินเพื่อลงทุน

1.6 ด้านการหาความรู้ พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย (2554) กล่าวว่าไว้ว่า Happy Brain หมายถึง มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรอบรมต่างๆที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานของตนเองได้

1.7 ด้านครอบครัว พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความรักใคร่สามัคคี สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้อธิบายถึงความสุขด้านการการมีครอบครัวไว้ว่า ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น

1.8 ด้านสังคม พบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสุขในการทำงาน ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย (2554) กล่าวว่าไว้ว่า Happy Society หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

2. ควรปลูกฝังค่านิยมให้พนักงานภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ รวมทั้งมีโครงการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความคิดและทัศนคติในการทำงานเชิงรุกหรือการคิดเชิงบวก

3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ตัดสินใจตามความเหมาะสม และมีช่องทางในการสื่อสารกับพนักงานชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จและผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

5. ควรเน้นเรื่องการสร้างค่านิยมองค์กรให้พนักงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมองค์กรให้กับพนักงานใช้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายของธนาคารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ เข้าใจ มีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างทัศนคติที่เป็นเชิงบวกและพร้อมปฏิบัติร่วมกันกับองค์กรต่อไป

6. ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้พัฒนาทักษะความรู้เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงพัฒนาทักษะให้ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงาน และเพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและความพยายามทุ่มเทมากยิ่งขึ้น ธนาคารควรดูแลหรือสนับสนุนการเพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

7. ควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่มีศักยภาพสูงได้แสดงความสามารถหรือนำเสนอผลงาน เพื่อการรักษาคนเก่งให้อยู่กับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

Diener, E. (2000). New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and 77 Proposal for a national index. The American Psychologist Association, 1(2), 34-43.

Griffeth, R. W.; Hom, P.W.; & Gaertner. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update moderator test, and research implications for the next millennium. Journal of management, 3.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.

Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. Journal of Psychology. 63: 193-21.

พุทธทาสภิกขุ. (2550). งานเป็นผลคนเป็นสุข. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัย : หลักการและแนวปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

นันทพันธ์ เป็รียน้อย. “ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง”. สารนิพนธ์พัฒนา แรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554

- อุไรพร เสียงล้ำ. (2559). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- ณัฐมน ชูติสูตร. (2556). การศึกษาความสุขของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระบบการมนุษย์) มหาวิทยาลัย รามคำแหง.