ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

HAPPINESS AT WORK OF EMPLOYEE AT SRCURITIER VALIATION DEPARTMENT GOVERNMENT HOUSIUNG BANK (HEAD OFFICE)

นาย รุ่งโรจน์ สุขสมแดน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Rungroj Suksomdan
E-mail: Onerungroj@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 174 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ54.6 และเป็นเพศหญิง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 ด้านอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 -30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ด้านสถานภาพสมรส 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ระดับการศึกษาพบว่า มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ด้านสายงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายงานสนับสนุนสาขานครหลวง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 6-10 ปี จำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 38.5 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นส่วนใหญ่จะมีรายได้ตั้งแต่ 15,001 – 25000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่)

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่) ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในงาน,ด้านการทำงานเป็นทีม,ด้านสุขภาพที่แข็งแรง,ด้านความปลอดภัยในการทำงาน,ด้านการมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะ, ด้านค่าตอบแทน ,ด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการงานที่ทำ ตามลำดับ

ABSTRACT

A study of happiness in work of the staff of the Securities Appraisal Department of the Government Housing Bank (Head Office), which had 174 respondents The majority of them were male, with 95 people representing 54.6 percent. And 79 female, representing 45.4 percent. In terms of age, most of the respondents were 26-30 years old, 64 people or 36.8 percent. In the marital status, 86 people, representing 49.4 percent. The study level was found. Have a bachelor's degree in the amount of 126 people, accounting for 72.4 percent. In terms of work, most of the respondents were supportive of the Metropolitan Branch, totaling 113 people, or 64.9 percent. Most of the working periods were 6-10 years, 67, representing 38.5 percent. The income of most respondents had income ranging from 15,001 - 25000 baht, 68 people, or 39.1 percent.

Part 2

Analysis results happiness at work of employee at srcurit department vallation department Government Housing Bank (Head Office) seven side viz 1.healthy 2. Compensation 3. Opportunities to study and develop abilities and skills 4. Pride in work 5. Dividing the equality between personal life and work 6.Safety at work 7.Team work

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ทุกคนทราบกันดีอยู่แล้วว่าความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด คือการทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความสุข เมื่อมองในทุกองค์กรในปัจจุบันพบว่าความสุขในการทำงานลง เนื่องจากปัจจัยในการทำงาน ดังนั้นในทุกองค์มีการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ซึ่งองค์กรมีหน้าที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข เนื่องจากหากพนักงานมีความสุขแล้วจะส่งผลงานที่ให้กับองค์กรซึ่ง เป็นปัจจัยบวกที่ในด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสนุกสนาน แม้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีจำนวนมาก แต่ถ้ามีทีมที่ดีพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน ด้วยความเต็มใจจนเกิดความผูกพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำสิ่งที่กล่าวมาต่อยอดให้เป็นองค์กรที่มีความสุขได้ ถือเป็นสิ่งที่หน้าพอใจในทุกระดับขององค์กรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง เนื่องจากคนส่วนใหญ่ภายในองค์กรใช้เวลากับการทำงานและการเดินทางเป็นส่วนใหญ่ มีปัจจัยหลายอย่างที่สามารถเสริมสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความสุข ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ทางด้านพฤติกรรมของพนักงานให้สามารถทำตนเองให้เกิดความสุขได้ด้วยตัวเอง และหมั่นทบทวนสิ่งที่ทำในแต่ละวัน โดยให้ตรวจสอบว่าวันนี้มีข้อเสียอะไรบ้างที่เกิดขึ้น และหาตัวอย่างจากเพื่อนพนักงานด้วยกันว่าเข้ามีข้อดีอย่างไร จากนั้นนำมาปรับใช้กับตนเอง เพื่อสร้างความสุขให้กับตนเองและเพื่อนร่วมงาน

การแบ่งเวลาส่วนตัวกับการทำงานนั้นต้องยอมรับว่าในองค์กรมีการแข่งขันภายในทุกองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อครอบครัวยิ่งในปัจจุบัน สังคมไทยนั้นมีจำนวนการเกิดของประชากรลดลงทุกปีนั่น แสดงให้เห็นว่าคนในปัจจุบันทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือ สร้างครอบครัว ซึ่งลองมองอีกมุมจะพบว่าพนักงานในองค์กร ทำงานเกินเวลามากเกินไปหรือไม่ หากถามไปทางองค์กรส่วนใหญ่ก็จะตอบมาว่าเราไม่ได้บังคับให้พนักงานต้องทำงานเกินเวลาแต่พนักงานนั้นทำเองซึ่งองค์กรไม่ได้บังคับ แต่นั้นหมายถึงความสุขในการทำงานลดลง

สุขภาพการทำงานหนักหรือไม่มีเวลาพักผ่อน มีผลต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานและจิตใจของพนักงานที่เกิดจากความเคลียดในการทำงานก็มีผลต่อความสุขในการทำงานเช่นกัน ซึ่งในระยะยาวนั้นจะนำโรคร้ายเข้ามาทำร้ายตัวพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่คุณภาพ แต่ถ้าองค์กรสร้างให้องค์กรเป็นองค์ที่มีความสุขนั้นจะทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความรักความผูกพันผลงานที่องค์กรได้รับก็จะออกมาดี

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ว่ามีแนวทางใดบ้างที่จะสามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความสุขอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่) ตั้งอยู่ เลขที่ 63 พระราม 9 ซอย 7 แขวง ห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งเน้นความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

(1) ตัวแปรอิสระกล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่) และฝ่ายสนับสนุนสินเชื่อนครหลวง (สำนักงานใหญ่) ได้แก่ เพศ , อายุ , สถานภาพ , ระดับการศึกษา , ฝ่ายงาน , ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

(2) ตัวแปรตามกล่าวคือ ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคา หลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ได้แก่ ด้านสุขภาพที่แข็งแรง ,ด้านค่าตอบแทน ,ด้านการมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะ ,ด้านความภาคภูมิใจในงาน ,ด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการงานที่ทำ ,ความปลอดภัยในการทำงาน ,การทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากร

จำนวนบุคลากร ณ.สิ้นปี 2563 ฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์(สำนักงานใหญ่) มีจำนวน 89 ราย และผ่ายสนับสนุนสาขานครหลวง(สำนักงานใหญ่) มีจำนวน 219 ราย จึงมีพนักงานรวมกันทั้งหมด 308 คน

ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ทำการศึกษางานวิจัยตั้งแต่ ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

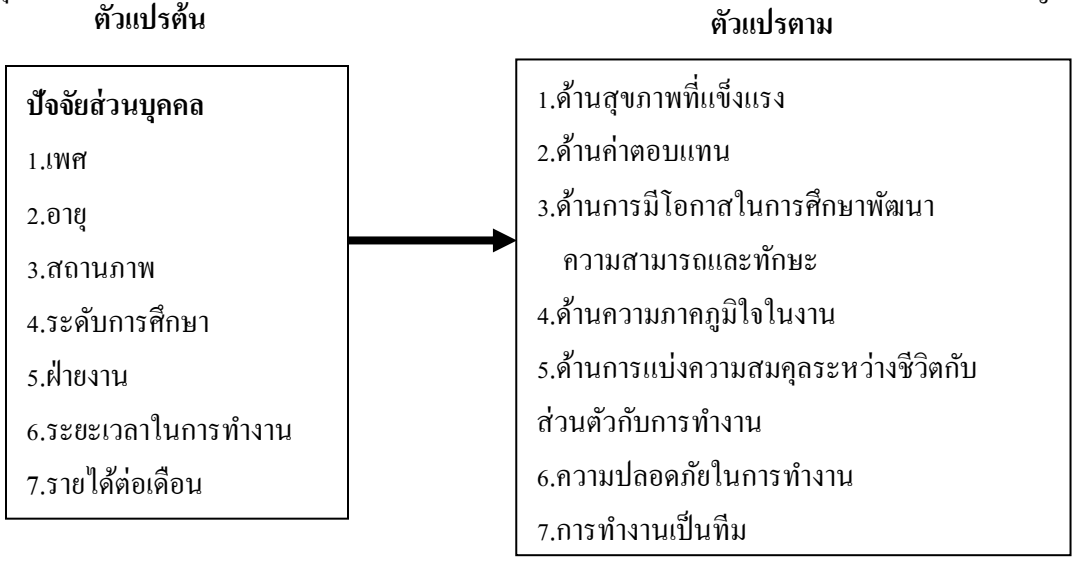
1. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยจำแนกจากหน้าที่ของแต่ละบุคคลว่าทำงานอย่างมีความสุขมากหรือน้อยอย่างไร

2. เพื่อให้ทราบข้อมูลที่ส่งผลด้านความเคลียดของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่) โดยคาดว่าจะได้รับข้อมูลเพื่อที่จะนำมาพัฒนาแผนปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ที่ร่วมตอบแบบสอบถามว่าต้องการอะไร เพิ่มเติมจากเดิมที่ธนาคารที่มีความสุขให้เป็นธนาคารที่มีความสุขมากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)



แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายความสุขในการทำงาน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวไว้ว่า “การสร้างสุข” ซึ่งมีฐานจากแนวคิดเรื่อง “การสร้างสุขภาพ” ซึ่งครอบคลุม 4 มิติคือ “กาย จิต สังคม ปัญญา” ธรรมนูญว่าด้วยระบบ สุขภาพแห่งชาติพ.ศ.2552 กำหนดความหมายของ “สุขภาพ” ไว้ว่า “ภาวะ ของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกัน เป็นองค์รวมอย่างสมดุล” และให้ความหมายของคำ ว่า “ปัญญา” ว่าคือ “ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ นำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และนายแพทย์ประเวศ วะสี ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาวะ 4 ด้าน คือ กาย จิต ปัญญา สังคม เชื่อมโยงกันแบบบูรณาการ ดังนี้

1) กาย ได้แก่ ความแข็งแรง ปลอดสารพิษ ปลอดภัย มีปัจจัยสี่

2) จิต ได้แก่ ความดีความงาม ความสงบ ความมีสติ

3) ปัญญา ได้แก่รู้รอบ รู้เท่าทัน ทำเป็น อยู่ร่วมกันเป็น บรรลุอิสรภาพ

4) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรม และ สังคมสันติ

ซึ่งฐานทั้ง 4 ประการนี้ เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย มีส่วนอย่างสำคัญต่อการ มีสุข-ทุกข์ของผู้คน โดยเฉพาะบุคคลที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์หรือทำงาน ร่วมกันอยู่เป็นหมู่คณะ

แนวคิดและทฤษฎีส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992) อ้างถึง วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับความสุขในการทำงานโดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้กล่าวคือ การมีค่าแรงที่เพียงพอและเป็นธรรม ,การที่มีสภาพการทำงานที่ไม่มีอุบัติเหตุและความปลอดภัย ,การมีโอกาสในการศึกษา พัฒนาความสามารถและทักษะ ,ความก้าวหน้าในอนาคตและความมั่นคง ,การได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและหัวหน้างาน ,การมีระบบการบริหารที่ดี , การแบ่งเวลาส่วนตัวกับเวลางานได้อย่าง ,ความภาคภูมิใจในงานและหัวหน้างาน

ประวัติความเป็นมาของ ธนาคาร อาคารสงเคราะห์

ข้อมูลทั่วไปธนาคารอาคารสงเคราห์ ที่ตั้ง 63 ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (สำนักงานใหญ่)

ประวัติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจและเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจในสังกัดกระทรวงการคลังจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 โดยดำเนินธุรกิจตามพระราชบัญญัติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศที่เกี่ยวข้องซึ่งออกโดยธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงการคลัง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ด้านที่อยู่อาศัยควบคู่ไปกับการสร้างโอกาสให้คนไทยมีบ้านเป็นของตัวเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้มีรายได้น้อยและรายได้ปานกลาง ตามเจตนารมณ์ในการจัดตั้งธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ได้ถูกตราไว้ในพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ.2496

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางสุมาลี ดวงกลาง (2560) ได้กล่าวไว้ว่า สุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีนั้นย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน โดยการจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในหน่วยงานนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่นกิจกรรม ออกกำลังกายก่อนทำงาน หรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้าน สุขภาพดีนั้นมี

องค์ประกอบที่สำคัญซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทย หรือที่ รู้จักในชื่อ“โครงการเมืองไทยแข็งแรง” มีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรงเมืองไทยขึงแรง”โดยมีการสร้าง สุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย “6อ” คือ อาหาร,ออกกำลังกาย,อารมณ์,อโรคยา,อบายมุข สรุปผล ด้านสุขภาพกายและใจดี ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑ์สถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ด้านสุขภาพกายและใจดี อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.90 จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีสุขภาพดี มีร่างกายที่แข็งแรงโดยเจ้าหน้าที่จะใช่เวลาว่างหลังจากเลิกงานไปออกกำลังกายที่สวนสาธารณะหรือห้องออกกำลังกายภายในหน่วยงานเพื่อเตรียมความพร้อมของร่างกายทั้งนี้ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ได้จัดให้มีการทดสอบสมรรถนะของร่างกายและการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อที่จะได้ทราบว่าเจ้าหน้าที่มีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์หรือไม่ และเจ้าหน้าที่ได้เข้ารวมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เป็นการส่งเสริมความความพร้อมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ(สสส.)

ศรินญา ปูเต๊ะ (2552)ได้กล่าวว่าชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การและความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม

ปพิชญา วะนะสุข (2552) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเลียงตามลำดับปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานที่ทำอยู่

ปริณดา สมควร (2557) ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวม จากการศึกษาพบว่าการวัดระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภาพรวมอยู่ในระดับสูงเนื่องจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสามารถในการบริหารจัดการการใช้ชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลกับความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพจึงนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีทั้งการรู้จักแบ่ง เวลาให้กับตนเอง ครอบครัว การทำงาน

ปวีนิตย์ มากแก้ว(2557)ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะในการทำงานที่มี อิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานใน ด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน หรืองานที่เกี่ยวข้อง ด้านความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านความเชี่ยวชาญ ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้าง และทักษะใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้พนักงานมีโอกาสได้ก้าวไปสู่ในตำแหน่งที่สูงและสามารถพัฒนาตัวเองขึ้นไปในระดับสูงได้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านสมรรถนะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากด้านความภูมิใจการที่ทำ

วาริณี โพธิราช (2558)ได้กล่าวไว้ คุณภาพชีวิตการในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เห็นด้วย ในระดับมากซึ่ง ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรมาน

อิทธิพร เขาแก้ว (2562) กล่าวไว้ว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือการมีประกันภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสุขภาพบประจำปีแผนฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและมีการจัดเครื่องมือที่มีความปลอดภัยอย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม สำรวจกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชาการที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 308 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากรทั้งหมดด้วยวิธีการคำณวนของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane,1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ฝ่ายงาน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในหน่วยงาน วิธีการเข้ารับการอบรมในครั้งนี้โดย มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 โดยงานวิจัยนี้ เลือกแบบวิธีวัดของลิเดิร์ต ซึ่งมีระดับความคิดเห็นแยกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด = 5,เห็นด้วยมาก = 4,เห็นด้วยปานกลาง =3 เห็นด้วยน้อย = 2เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคาระห์ และตรวจสอบเนื้อหาในแต่ละหัวข้อมีความครอบคลุม และสามารถเข้าถึงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้หรือไม่ ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ตรวจพิจารณาในแต่ละข้อคำถามดังนี้

1.ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

2.ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยมีทั้งรูปแบบสอบถามส่งผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) และบนโปรแกรม Google Form เพื่อจัดทำลิงค์และส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านช่องทางไลน์ แจกเป็นเอกสารเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม พร้อมรับแบบสอบถามคืนเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประเมินผลวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

7.1 ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับเพื่อการวิเคราะห์และอธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

7.2 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ($\overline{X}$) สำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงาน

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับเพื่อการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 174 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ54.6 และเป็นเพศหญิง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26 -30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ 31-35 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 , 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และ 36 -40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีสถานภาพสมรส 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 สถานภาพโสดจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ และแยกกันอยู่ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6และระดับการศึกษาปริญญาเอก 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ แบ่งเป็นพนักงานฝ่ายสายงานสนับสนุนสาขานครหลวง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอายุงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 มีรายได้ 15,001 – 25000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และมากกว่า 35,001 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่)มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพที่แข็งแรง ,ด้านค่าตอบแทน , การมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะ ,ความภาคภูมิใจในงาน ,ด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับส่วนตัวกับการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ,การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก($\overline{X}$ = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในงาน($\overline{X}$ = 4.19),ด้านการทำงานเป็นทีม($\overline{X}$ = 4.11) ,ด้านสุขภาพที่แข็งแรง($\overline{X}$ = 4.05) ,ด้านความปลอดภัยในการทำงาน($\overline{X}$ = 4.05) ,ด้านการมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะ($\overline{X}$ = 4.04) , ด้านค่าตอบแทน($\overline{X}$ = 4.01) ,ด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับส่วนตัวกับการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.00) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 174 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อย

ละ54.6 และเป็นเพศหญิง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 ด้านอายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 -30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ 31-35 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ไม่เกิน 25 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 , 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และ 36 -40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ด้านสถานภาพสมรส 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 สถานภาพโสดจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมาคือ และแยกกันอยู่ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ด้านระดับการศึกษาพบว่า มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 และระดับการศึกษาปริญญาเอก 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6 ด้านสายงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสายงานสนับสนุนสาขานครหลวง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 และพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 โดยมีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 6-10 ปี จำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ระยะเวลาทำงาน 11-15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอายุงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ซึ่งรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นส่วนใหญ่จะมีรายได้ตั้งแต่ 15,001 – 25000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และมากกว่า 35,001 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2

.ความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในงาน,ด้านการทำงานเป็นทีม,ด้านสุขภาพที่แข็งแรง,ด้านความปลอดภัยในการทำงาน,ด้านการมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะ, ด้านค่าตอบแทน ,ด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวการงานที่ทำ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านสุขภาพที่แข็งแรงโดยรวมอยู่ในระดับ “ เห็นด้วยมาก ”เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือท่านคิดว่าสุขภาพทางร่างกายที่แข็งแรงส่งผลให้ท่านมีความสุขในการทำงาน,ท่านคิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำส่งผลให้ท่านมีความสุขในการทำงาน,ท่านคิดว่าการปราศจากซึ่งความเครียดส่งผลต่อความสุขในการทำงาน,ท่านพอใจในผลตรวจสุขภาพประจำปีของตัวท่าน,ท่านคิดว่าเวลาในการพักผ่อนของท่านในแต่ละวันมีความเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสุมาลี ดวงกลาง (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งผลการ อยู่ในระดับมาก จึงทำให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัย

ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับ “ เห็นด้วยมาก “เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อเงินโบนัสหรือเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน,ท่านคิดว่าท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากธนาคารประจำปีของตัวท่าน,ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงาน,ท่านคิดว่าความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ,ท่านคิดว่ารายรับที่ทางองค์กรจ่ายให้ท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ตามลำดับมีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรินญา ปูเต๊ะ (2552)ซึ่งศึกษาด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการมีโอกาสในการศึกษาพัฒนาความสามารถและทักษะโดยรวมอยู่ในระดับ “ เห็นด้วยมาก ” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือท่านมีความพร้อมที่จะรับความรู้ใหม่ๆจากสายงานอื่นที่อยู่ภายในองค์กร ,ท่านสามารถพัฒนาความรู้ในการทำงานของ,ตัวท่านเองและสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่น, หัวหน้างานของท่านมีการถ่ายทอดความรู้รวมถึงทักษะในการทำงาน,หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ,หัวหน้างานของท่านมีการรับความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงในส่วนงานในตามลำดับซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีนิตย์ มากแก้ว(2557)ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านความสามารถและทักษะในการทำงานที่มี อิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานในด้านการติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน หรืองานที่เกี่ยวข้องด้านความรู้วิทยาการ หรือ เทคโนโลยี ใหม่ๆ ด้านความเชี่ยวชาญ ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างและทักษะใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและทำให้พนักงานมีโอกาสได้ก้าวไปสู่ในตำแหน่งที่สูงและสามารถพัฒนาตัวเองขึ้นไปในระดับสูงได้ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ด้านสมรรถนะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านความภาคภูมิใจใน โดยรวมอยู่ในระดับ “ เห็นด้วยมาก ”เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือท่านมีความภูมิใจเสมอหากสามารถทำงานที่ได้รับเสร็จก่อนกำหนด,ท่านรู้สึกดีหากสามารถอธิบายเกี่ยวกับงานของท่านเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับบุคคลอื่นได้ และข้อที่ “ เห็นด้วยมาก”ท่านมีความภูมิใจเสมอหากท่านทำได้รับการชื่นชมในผลงาน,ความภาคภูมิใจในการที่ได้ร่วมทำงานกับองค์กรที่ทำให้คนไทยมีที่อยู่อาศัย,หากมีโอกาสท่านจะบอกเรื่องราวดีๆในที่ทำงานให้ผู้อื่นรับรู้เสมอ ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ได้กล่าวไว้คุณภาพชีวิตการในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เห็นด้วย ในระดับมาก

ด้านการแบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับส่วนตัวกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ“ เห็นด้วยมาก ” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือองค์กรมีการกำหนดวันลาแก่พนักงานอย่างเหมาะสม ,

องค์กรมีแผนการทำงานและช่วงเวลาการทำงานที่ชัดเจน,องค์กรให้ท่านทำงานมากเกินไปจนไม่สามารถแบ่งเวลาให้ครอบครัว ตามลำดับซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา สมควร (2557)ได้กล่าวความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภาพรวมอยู่ในระดับสูงเนื่องจากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ อำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสามารถในการบริหารจัดการการใช้ชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลกับความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพจึงนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีทั้งการรู้จักแบ่ง เวลาให้กับตนเองครอบครัว การทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ “ เห็นด้วยมาก“เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือองค์กรมีจัดซ้อมแผนป้องกันอัคคีภัยในแต่ละปีได้อย่างความเหมาะสม,ท่านพอใจในประกันอุบัติเหตุและสิทธิ์การรักษาที่ทางองค์กรจัดให้,ท่านมีความพอในการจัดอบรมอาชีวอนามัยที่องค์กรจัดขึ้น,องค์กรมีการจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีความปลอดภัย,ท่านคิดว่าพาหนะที่ทางองค์กรจัดให้มีความปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพร เขาแก้ว 2562 กล่าวไว้ว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือการมีประกันภัยแก่ผู้ปฏิบัติงานมีการตรวจสุขภาพบประจำปีแผนฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและมีการจัดเครื่องมือที่มีความปลอดภัยอย่างเหมาะสม

ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับ “ เห็นด้วยมาก “เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือท่านการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือเสมอ,ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน,หากท่านไม่สามารถมาทำงานเพื่อนร่วมทีมของท่านมีความสามารถสานต่องานที่ท่านทำค้างไว้ได้อย่างเต็มใจ , องค์กรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคีในการทำงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวปพิชญา วะนะสุข(2552) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเลียงตามลำดับ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับนโยบายและระเบียบของธนาคาร เพื่อนำไปสู่การปรับใช้กับการทำงานให้มีความสอดคล้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคารสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่)

2.ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังคงมีอีกหลายตัวแปรที่มีผลกระทบด้านความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคาสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่) อีกหลายประการ ซึ่งควรนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสุขเช่น ความต้องการ หรือคุณภาพชีวิต มาเป็นตัวแปรในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ธนาคารอาคาสงเคราะห์(สำนักงานใหญ่)

เอกสารอ้างอิง

ศรินญา ปูเต๊ะ(2552)คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ปพิชญา วะนะ(2552)ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร. นนทุบรี: สองขาครีเอชั่น

ปริณดา สมควร (2557)ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ปวีนิตย์ มากแก้ว(2557) การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร

วาริณี โพธิราช(2558) คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สุมาลี ดวงกลาง (2560) ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

อิทธิพร เขาแก้ว (2562) ความสุขในการทำงานของพนักงงานบริษัทเจนเนอรัล เอนจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน)

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rded. New York: Harper and Row Publications.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review,15, 12-18.