

ความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19

: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3

**EMPLOYEE HAPPINESS DURING THE COVID-19 EPIDEMIC**

**: A CASE STUDY OF THE GOVERNMENT SAVINGS BANK RM3**

นางชนก หอมมาลา 6114993885

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nongchanok Hommala

E-mail: evaeves.nh@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 ได้แก่ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความสบายใจในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านขอความช่วยเหลือในการทำงาน ด้านวิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

## บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สายงานการทำงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการทำงานในช่วงโควิดอย่างมีความสุขนอกเหนือจากค่าตอบแทนใน 2 ปัจจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ส่งผลต่อความสุขของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้แพร่ระบาดไปทั่วโลก ทำให้เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปอย่างมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถตอบแทนให้กับพนักงานในรูปแบบของตัวเงินได้ จึงต้องหาปัจจัยอื่นเพื่อที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป และยังพบอีกว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณรงค์ ว่องสุนทร เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยี่ง (มปป.) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 195 คนคิดเป็นร้อยละ 62.7 อยู่ในสายงานธุรการ/บริการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

## ABSTRACT

In this research The researcher used questionnaires as a tool. It is a tool for data collection and analysis of this research in 2 parts Part

1 was the general information of the respondents: gender, age, status, education level. Line of work and duration of work and part 2 about working during COVID happily in addition to compensation in two factors. The statistics used in the analysis. This consisted of data analysis, descriptive statistics and analysis of trust or confidence data. The research results

were found that Personal factors It greatly affects the happiness of employees. Because at present the epidemic of COVID 19 has spread all over the world. Causing the economy, society, environment to change greatly For this reason it cannot be rewarded to employees in the form of money. Therefore, other factors must be found in order to motivate employees to have morale and morale in their work. It was also found that employees place great importance on factors affecting the overall happiness of work. When considering each aspect, it was found that employees put a lot of personal emphasis on personal factors. This is in line with the research of Pawong Sunthorn Kasemchart Nareseni and Wimon Homying (OUMP), Do a study of Factors contributing to happiness In the work of large employees, 195 graduated with a bachelor's degree, 62.7 percent of whom were in the administrative / service field, 90 people, or 28.9 percent, most of whom had a period of work of not more than 5 years, with 96 people representing 100. 30.9 each.

## บทนำ

ทุกคนทราบกันดีอยู่แล้วว่า ปัจจุบัน มีไวรัสเกิดขึ้นและยังไม่สามารถหาวัคซีน การป้องกันไวรัสตัวนี้ก็คือ โครonavirus 19 ซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด มีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคม ปี 2019 การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา - 19 ได้สร้างความวุ่นวายให้กับทุกคนทั่วโลกในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ รวมถึงวิถีการใช้ชีวิตของทุกคน (สุพริศร์สุวรรณ รัชกิจ:2563) แม้จำนวนผู้ติดเชื้อในประเทศไทยได้ลดลงจนเป็นศูนย์แต่การที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจโลกยังไม่กลับมาเป็นปกติจะยังผลให้ภาคการส่งออกสินค้าและการท่องเที่ยวของไทยฟื้นตัวช้ากว่าที่คาดการณ์กันไว้(ธนาคารแห่งประเทศไทย:2563)

ธนาคารออมสิน มีสถานะรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง เป็นธนาคารเพื่อลูกค้ารายย่อย เน้นการให้สินเชื่อเพื่อพัฒนาชนบท พัฒนาผู้ประกอบการรายย่อย โดยมีรูปแบบของสินเชื่อและชนิดการฝากเงินรายย่อยมากมาย อีกทั้งยังสร้างเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มชุมชน โครงการธนาคารเพื่อประชาชน โดยให้สินเชื่อระยะสั้น แก่ผู้ประกอบการรายย่อย (ให้ประชาชนมาเป็นหนี้ในระบบ ที่สามารถตรวจสอบได้ และการเก็บดอกเบี้ยตามความเป็นจริง) เป็นช่องทางการรับและจ่ายเงินกู้ จากโครงการกองทุนหมู่บ้านและ

ชุมชนเมือง อีกทั้งยังลงทุนในการพัฒนาประเทศ ของหน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ให้บริการรูปแบบเงินฝากที่หลากหลาย เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย รวมทั้งมีการให้บริการตามหลักศาสนาอิสลาม ปัจจุบันมีจำนวนสาขาทั้งหมด 1,057 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในส่วนการทำงานใน สำนักงานใหญ่มีภาวะความกดดันในการทำงานสูง ทำให้ส่งผลต่อการให้บริการลูกค้า ของธนาคารอาจทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจในการใช้บริการต่อผลประกอบการ โดยรวมของธนาคาร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 นำแนวทางมาแก้ไขปัญหา และพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับ พนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงความต้องการของพนักงานธนาคารออมสิน สาขา ภาค3 ที่ร่วมตอบแบบสอบถามว่าต้องการอะไร เพิ่มเติมจากเดิมที่ธนาคารมีให้ทำงานแล้วมีความสุขมากขึ้น
2. ทราบความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์สร้างความสุขในการทำงาน

## ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 20 ถนน ราชดำเนินกลาง แขวงวัดบวรนิเวศ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

- 1.1 **ตัวแปรอิสระ** ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขของพนักงาน โดยมี 8 ด้าน คือ

- 1.2.1 ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน
- 1.2.2 ด้านความสบายใจในการทำงาน
- 1.2.3 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
- 1.2.5 ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 1.2.6 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.2.7 ด้านขอบข่ายความรับผิดชอบในการทำงาน
- 1.2.8 ด้านวิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 :  
กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีถึง 41 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน  
311 คน

#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

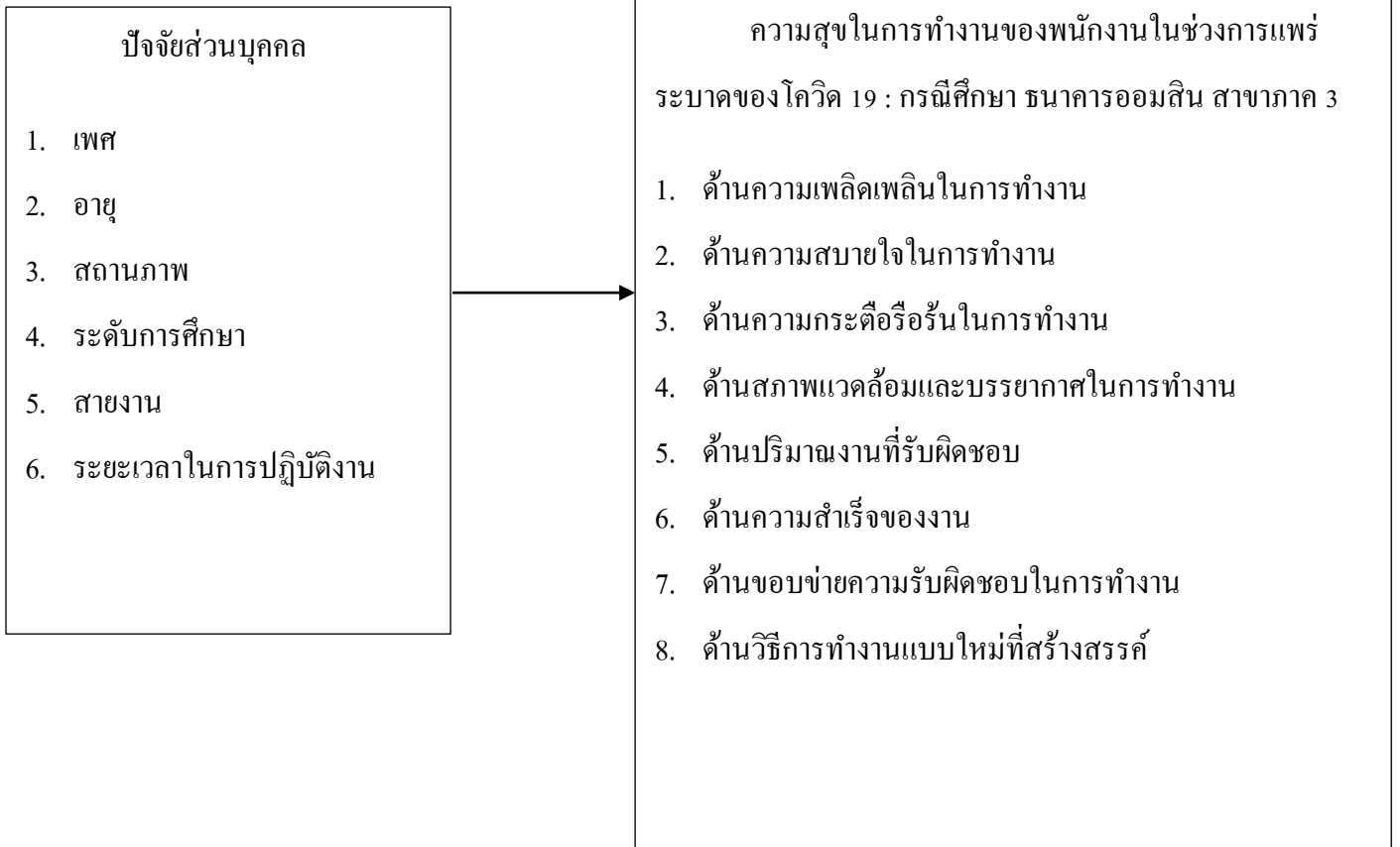
ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่ ธันวาคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2564

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 :  
กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 คือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ  
การศึกษา สายงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข ความสุขเป็นความอึดอึดในใจของเราทำให้เรามีความคิดสร้างสรรค์และผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ความสุขต้องประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ ทักษะที่ดีการกระทำที่ก่อสุขและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข (จันเพ็ญ วณิชยธนนอม, 2552 : 20)

หากกล่าวถึงความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงแสวงหา โดยคำจำกัดความของความสุขขึ้นอยู่กับมุมมองที่บุคคลจะมองในมุมที่แตกต่างกันทั้งนี้การกำหนดปัจจัย ความสุข โดยจากการศึกษาของ (Seligman, 2002) พบว่า ที่มาของความสุขสามารถแบ่ง ออกมาเป็นสามส่วน คือ พันธุกรรม, ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกโดยแบ่งสัดส่วน ได้ดังต่อไปนี้ร้อยละ 50 ของความสุขมาจากตัวตนของแต่ละบุคคล โดยส่งผ่านทาง พันธุกรรม เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ในขณะที่ ร้อยละ 35-40 มาจากปัจจัยภายใน ในแต่ละบุคคลเลือก หรือ วิธีคิดที่บุคคลเลือกพึงปฏิบัติ และร้อยละ 10-15 มาจากปัจจัยภายนอก กล่าวรวมความสุขเป็นการผสมผสานระหว่าง 3 ส่วนที่กล่าวมาข้างต้น คือ ลักษณะทาง พันธุกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ลิโวเมออร์สกี (Lyubomirsky, 2001) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง หนึ่งในนั้นคือปัจจัยส่วนบุคคล พร้อมอธิบายเพิ่มเติมว่า ความสุขส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี อาทิเช่น สุขภาพดีแข็งแรง มีอารมณ์ดีการตัดสินใจที่ดี และสังคมแข็งแรง ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำ แนวคิดปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อย่างมีความสุขได้แก่

### ความรักในงานที่ทำ

Lucas (1999) ให้นิยามว่าผู้ที่มีความรักและทุ่มเทจะมีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีพลังที่จะขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะต่างๆเหล่านี้คือผล ของแรงบันดาลใจที่แข็งแรงหรือความตั้งใจที่แท้จริง

ซุติมา ดาวเรือง (2015) กล่าวว่าไว้ว่าความรักและความทุ่มเทในงานของพนักงาน หรือ Employee work Passion หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกหรือสถานะที่เป็น สุขของ พนักงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจในการทำงานและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ สร้างสรรค์มีความปรารถนาอย่างยี่ ที่ต้องการจะทำงานให้สำเร็จ

ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีความรู้สึกว่าคุณต้องทำให้ได้และทั้งนี้ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

### สุขภาพที่แข็งแรง

ขวัญเมือง บวรธวัชกุล (2560) อ้างถึงในสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการได้ให้ความเห็นว่า ถ้ามุขมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะมีจิตใจที่ดีพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดีและองค์การอนามัยโลก (1948) ให้นิยามสุขภาพคือภาวะ แห่งความสมบูรณ์พร้อมของร่างกาย จิตใจและสังคมมิได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่การ ไม่เป็นโรคนั้น ซึ่งการมีสุขภาพที่แข็งแรงจะทำให้ทำงานมีความสุข

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารดา บุญเลิศ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี มีอายุงาน 1-10 ปี มีสถานภาพสมรส โสด และมีการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ ได้แก่ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ รักการเรียนรู้และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ซึ่งองค์ประกอบ 5 อันดับแรกในกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ มากที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิตดีการสนับสนุนจากองค์กรและความรักในงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจ

เกษร เรืองแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของ พนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีสถานภาพโสด มีรายได้ ต่อเดือน 30,000 บาท ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการ เป็นลูกจ้างประจำ และมีอายุงาน 3-4 ปีพนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยระดับ มาก และสูงสุดใน 8 องค์ประกอบของระดับความสุข อย่างไรก็ตามพนักงานมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ระดับ การศึกษาของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีผลต่อ ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยองค์ประกอบของระดับความสุขในการทำงานเกือบทุกด้าน (ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กร จัดให้ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ทางด้าน



สังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีโอกาสนักวิจัยและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ) มีผลต่อความแตกต่างของระดับความสุขของพนักงาน ยกเว้นความพึงพอใจด้านสวัสดิการ สิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ไม่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 311 ชุด โดยใช้สูตรซึ่งไม่ทราบจำนวนแน่นอนของประชากรของ W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อน  $\pm 5%$  ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สาขาภาค 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 311 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 136 คนคิดเป็นร้อยละ 43.7 และเป็นเพศหญิงจำนวน 175คนคิดเป็นร้อยละ 56.3 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 36.0 สถานภาพสมรส จำนวน 155 คนคิดเป็นร้อยละ 49.8 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 195 คนคิดเป็นร้อยละ 62.7 อยู่ในสายงานธุรการ/บริการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

### อภิปรายผล

จากการศึกษาและเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงาน คือเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาย งาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนด้านของระดับการศึกษาและสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับ การศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรีมีสถานภาพแต่งงานแล้ว อยู่ในสายงานธุรการ/บริการ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ซึ่งในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุสถานภาพ และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิภา รัตน์ รัตนเลิศ นาวิ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับความสุขในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ บุคลากรในสังกัด ส านักอา นวยการส านักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า บุคลากรในสังกัด ส านักอ านวยการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน และใน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ แตกต่างกับ สอดคล้อง กับ งานวิจัยของ นฤมลแสวงผล(2554) ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรืออายุงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับ งานวิจัยของวิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด

สำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ กล่าวว่า บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการที่มีระดับ การศึกษาและอายุงานราชการ ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยต่างๆที่ส่งผล ต่อความสุขของพนักงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 กรุงเทพมหานคร โดยผู้บริ หารควร พิจารณ า กระบวนการพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในแต่ละด้าน ดังนี้
1. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรพิจารณาเกี่ยวกับ นโยบายข้อกำหนด ต่างๆ ในการ เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน รวมถึงตำแหน่งงานที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้น้อยควรปรับให้ตำแหน่งนั้น มี โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมากขึ้น
  2. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรมีการทบทวนเรื่องที่จะ พฒั นาพนักงานที่มี ศักยภาพและความสามารถในการท างานที่ดีเยี่ยม ให้มีการพัฒนาตนเองยิ่งขึ้นไป อีกโดยการจัดให้ พนักงานไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
  3. สภาพการท างานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารควรกา หนดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ ให้กับ พนักงาน และมีการจัดหน่วยงานปฐมพยาบาลในการช่วยเหลือพนักงานเมื่อ เกิดอุบัติเหตุในองค์การ
  4. บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรจัดระบบในการท างานการ ทำงานให้กับทุก หน่วยงานในองค์กร ช่วยเหลือพนักงานในเรื่องของการท างานมากขึ้น เสริมสร้าง ความสุขของพนักงาน สิทธิของพนักงานและความเป็น ประโยชน์ต่อสังคมในการท างาน เพราะจะ ส่งผลโดยตรงต่อความสุขของ พนักงานธนาคารออมสิน สาขาภาค 3 กรุงเทพมหานคร

### บรรณานุกรม

กรีซ สืบสนธิ. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กอปรลาก อภัยศักดิ์. (2563). บรรยายกาของค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ.

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - มิ.ย. 2563)

การประยุกต์ใช้ Non parametric statistics บางประการสำหรับงานวิจัย สืบค้นเมื่อ 25 พ.ย.

63 ออนไลน์จาก <http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/b5st.htm>

กัญญาภัทร แจ่มแจ้ง (2558) การรับรู้ความสามารถของตนเองการใฝ่รู้ใฝ่ดี และพฤติกรรม

จริยธรรมใน การทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน Master of Science (HumanResource and Organization Development)

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. (2556). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กร. นนทบุรี: สองขาคีรีเอช

ขวัญเมือง บวรอัสกุล (2560). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข (Happy Workplace) สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3

จักรินทร์ สันติรัตนภักดี และชนกร ลิ้มศรีชัย. (2562).อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาด (7P's) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการโมบาย แบนกิ้ง กรณีศึกษา: เขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 10 (2), 120-143.

จุฑามาศ ชูจินดา (2553) คู่มือการใช้ SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 12)

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม ความฉลาดทางสุขภาวะ.

สืบค้น

เมื่อ 17 พฤศจิกายน 2563 ออนไลน์จาก <http://www.dailynews.co.th/article/237689>

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการ

ทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.