

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
Quality Life of Working Status Person of Bank for Agriculture and
Agricultural Cooperatives (BAAC) : Head Office

นางสาวชญาณิศฯ สุขลิ้ม

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2563



ใบรับรองสารนิพนธ์

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


หัวข้อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

เสนอโดย ชญาณิสสา สุขลิ้ม

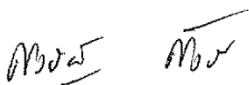
สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

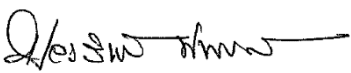
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)


..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อสารนิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและ
สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
ชื่อผู้เขียน นางสาวชญานิศ สุธลิม
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพันธ์ ศิวพิทักษ์
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 265 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Independent sample t-test ค่าสถิติ F-test (ANOVA) และค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation Coefficient

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาจากบุคคลหลายๆท่าน โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวินันท์ ศิวพิทักษ์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวคิด ทฤษฎี จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เรียบร้อยและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร บทความ ตำรา หนังสือทุกท่านที่ผู้วิจัยใช้ในการสืบค้นข้อมูลที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณขอขอบคุณคณะผู้บริหารและพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ให้ข้อมูลข้อเสนอแนะ ในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นางสาวชญานีศา สุขลิ้ม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	6
2.2 ข้อมูลธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่.....	14
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	20
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	20
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4. ผลการวิจัย.....	27
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	28
4.2 ปัจจัยด้านการทำงาน.....	31
4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	36
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	45

5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	71
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	71
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	79
ประวัติผู้เขียน.....	86

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่.....	22
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	28
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	28
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	29
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	29
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง.....	30
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน).....	30
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	31
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงาน.....	32
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	32
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านการบังคับบัญชา	33
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	34
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	35
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน	36
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	37
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย.....	38
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ.....	39
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	40
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตย ในองค์กร.....	42
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	43
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึง ถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	44
4.22 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	45
4.23 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	46
4.24 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุ.....	47
4.25 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุ.....	47
4.26 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอายุ.....	48
4.27 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอายุ.....	48
4.28 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	49
4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	50
4.30 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	51
4.31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	51
4.32 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่ง.....	53
4.33 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามตำแหน่ง.....	54
4.34 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	55
4.35 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามตำแหน่ง.....	56
4.36 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่ง.....	57
4.37 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) กับคุณภาพชีวิต การทำงาน.....	58
4.38 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน).....	59
4.39 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน).....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน).....	60
4.41 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	61
4.42 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	62
4.43 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	62
4.44 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	63
4.45 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	63
4.46 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	64
4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวม.....	64
4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	65
4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย.....	66
4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ.....	66
4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	67
4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม.....	68
4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	68
4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	69
4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม.....	70

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	20
-----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน.2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ.2542 : 18)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น การเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และการปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในปีพ.ศ. 2509 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยมีนโยบาย หลักภารกิจและการบริหารงานที่เหมือนกัน ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นสากล มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน วัตถุประสงค์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) คือ “ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร” ดังนั้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของพนักงาน อีกทั้งเพื่อลดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นต้องทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในอันที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ต่อหน่วยงานให้เกิดแก่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้

1.2 คำถามการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่หรือไม่
2. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยเลือกประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 265 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) อัตราเงินเดือน
2. ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

สำหรับระยะเวลาในการศึกษานี้เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2563

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างตรงจุด

3. สำหรับนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้สนใจทั่วไป สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานที่มีความมั่นคง ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในสภาพการทำงาน ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับเกียรติและได้รับสิทธิส่วนบุคคล ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานระดับ 4-7 ที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

เพศ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นหญิงหรือชาย

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานตามบัตรประชาชน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงาน

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของพนักงานตามการสมรส คือ สถานะที่เป็น โสด สมรสและอยู่ร่วมกันหรือหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตำแหน่ง หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา หน้าที่และความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ในการทำงาน(อายุงาน) หมายถึง ระยะเวลาการทำงานหรืองานต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติผ่าน มาของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากอัตราค่าจ้างที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้กำหนดไว้

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตา

โอกาสและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มซึ่งรวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง พนักงานมีสิทธิด้านใดบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีกิจกรรมหรือทำงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 ข้อมูลธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเป็นไปในทางบวก มีฐานะทางเศรษฐกิจสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเอง มีความรักเพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่น รู้จักมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ที่ดีต่อสภาพแวดล้อม ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น (วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 10) ซึ่งสอดคล้องกับ (เจมชฌยานิชฐ์ ประดับพงษ์, 2556) ที่สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตคือ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ระดับการศึกษา ที่อยู่อาศัย อายุของหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และยังมี ความผูกพันกับตัวชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ ทรัพย์สิน หนี้สิน รวมทั้งความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ ในขณะที่ (ปัญญา สัตยกาญจน์, 2550) มองว่า คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคคลที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีการดำเนินชีวิตที่พร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านความคิด ด้านจิตใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีในทุก ๆ ด้าน รู้จักรักตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ซึ่ง (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, 2555) มองว่านิยามของคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver et. Al., 1996) องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995, อ้างถึงใน ชุติมา เทียนไส, 2551, น. 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละ

บุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้นๆ มีความสัมพันธ์กับ จุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

- 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical)
- 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)
- 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships)
- 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล มีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ดี ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านการศึกษาที่อยู่อาศัย ที่มีความผูกพันกับสังคมเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และสังคมวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเกณฑ์ความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม หรือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพื้นฐานของมนุษย์

2.1.2 ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงหรือสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่บุคคลเหล่านั้น อันจะส่งผลต่อองค์กรให้สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532: 154) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541: 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

Delamotte and Takezwa (1984: 3 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข, 2550: 12) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับ การพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคลและหมายถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คูสิต ปาเซนทร์ (2547: 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร คือ การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดความรักและความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นต้น เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัญญาณี บุญมา (2548: 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ทำที่ หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้ งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาส พัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะ ชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Bateman และ Snell (1999 อ้างใน สิริวรรณ และคณะ, 2545) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพโดยรวมจากประสบการณ์ของมนุษย์ในที่ทำงาน ซึ่งบริษัทจะต้องจัดโปรแกรมที่ออกแบบเพื่อสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานและกระตุ้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Schermerhorn (1996 อ้างใน มาริษา สุจิตวนิช, 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้งหมดจากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคน ในเรื่องสภาพการทำงานและการมีส่วนร่วม

โดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตมีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน แล้วแต่วัตถุประสงค์ของการศึกษา นักวิชาการในศาสตร์สาขาต่างๆ ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ดังนี้

Power, Bullinger and WHOQOL Group (2002:115-119) อ้างถึงในเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตด้วยการทบทวนแนวคิดของคุณภาพชีวิต และศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตซึ่งเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL–BREF–THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิดคือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (Self-Report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้ภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตน เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิดการตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือและได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อม การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

ยูเนสโก (UNESCO) (วันเพ็ญ วอกลาง, 2535) ได้กำหนดคุณภาพชีวิตจะดีหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) พิจารณาได้จากรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย การสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น
2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) ในเรื่องโครงสร้างทางอายุและเพศ อัตราการเจริญเติบโตของประชากร อัตราการเกิด อัตราการตาย การย้ายถิ่น เป็นต้น
3. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio – Cultural Factors) พิจารณาจากระบบสังคม ค่านิยมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นต้น
4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) พิจารณาจากลำดับความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการค้า
5. ทรัพยากร (Resources) ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรธรรมชาติ อาหาร เงินทุน ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ

Cambell (ศศิธร นุชนาคา, 2536) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิต มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสถานที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่ของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความคับข้องใจในชีวิต

บลูค และ เบลคเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1992, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551, น. 14) ที่ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

เฟอร์รานส์ และ พาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, pp. 29-38, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 20) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and Functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socio-Economic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

3. จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

เฮาส์ และ คัมมิ่ง (House & Cumming, 1985c, pp. 235-238, อ้างถึงใน วรเทพ เวียงแก, 2558, น. 19) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำทนายอันเกิดจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน อันจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายอันเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานอันจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนง

ของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า อันจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความสำคัญต่อบังคับควบคุมมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

วอลตัน (Walton, 1974: 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิด้านใดบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การ เดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

2.2 ข้อมูลธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

พ.ศ. 2509 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) (อังกฤษ: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร

นายจำเนียร สารระนาค ผู้จัดการ ธ.ก.ส. คนแรกได้วางรากฐานการดำเนินงานพร้อมทั้งอุดมการณ์การทำงานให้พนักงาน ธ.ก.ส. ทุกคนละเว้นการอันควรต่าง ๆ โดยได้อบรมสั่งสอนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เบียดเบียนลูกค้า เพราะงานสินเชื่อเพื่อการเกษตร เป็นงานที่กว้างขวางและซับซ้อน ต้องศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญยิ่งขึ้น ขอให้ท่านละเว้นการอันควรละเว้น ไม่เบียดเบียนเกษตรกรลูกค้า จงทำงานหนัก เร่งรัด หนักไว ถูกต้อง และแม่นยำ กอปรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งพนักงาน ธ.ก.ส. ถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ ธ.ก.ส.

1. ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือสหกรณ์การเกษตรสำหรับการ
 - 1.1 ประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม
 - 1.2 ประกอบอาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้
 - 1.3 พัฒนาความรู้ในด้านเกษตรกรรมหรืออาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร
 - 1.4 ดำเนินกิจการตามโครงการที่เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการประกอบ เกษตรกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกับผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร
2. ประกอบธุรกิจอื่นอันเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการประกอบเกษตรกรรม
3. ดำเนินงานเป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนาชนบท โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงินหรือการบริหารจัดการแก่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนหมู่บ้าน หรือชุมชน รวมทั้งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบใด ที่มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการประกอบอาชีพของเกษตรกรหรือชุมชน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ของเกษตรกร หรือชุมชนให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการลงทุน การผลิต การแปรรูป และการตลาด หรือเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งในด้านเศรษฐกิจหรือเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่สหกรณ์ เพื่อใช้ดำเนินงานภายใต้ขอบเขตวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหกรณ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน มุ่งสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชนบท

พันธกิจ(Mission)

1. เป็นศูนย์กลางทางการเงินที่ให้บริการทางการเงินครบวงจรและทันสมัยในภาคชนบท
2. พัฒนาการบริหารและจัดการทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงอย่างมีธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเพิ่มรายได้ของคนในชนบท
4. สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน โดยให้ความรู้และเงินทุนที่คำนึงถึงคุณค่าร่วมที่สมดุลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม (Value)

Sustainability (S)	ความยั่งยืนทั้งองค์กร พนักงาน ลูกค้า ชุมชน เครือข่าย ผู้ถือหุ้น สังคม และสิ่งแวดล้อม
Participation (P)	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
Accountability (A)	ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและพนักงาน
Respect (R)	ความเคารพและให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น
Knowledge (K)	การส่งเสริม และยกระดับการนำความรู้สู่นวัตกรรมให้เป็นธนาคารแห่งการเรียนรู้ และนำนวัตกรรมไปช่วยยกระดับรายได้ของเกษตรกร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลได้ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุงาน 10-20 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5-6 สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์สายต่อนอกทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพ

การทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล ความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เกล็ดแก้ว บุญเกิด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ตามแนวคิดของ Walton ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รณชฎิ ป้องกันภัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษา คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน 327 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยเทศคณิต และสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน อายุราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในปี 2557 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร หัวหน้าหมวด หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าหน่วย และอาจารย์ประจำ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

ศุภรัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 400 ราย ที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.3 อายุ 20-25 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวาริณี โพธิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 52.9 เป็นเพศชาย ในขณะที่ร้อยละ 47.1 เป็นเพศหญิง โดยภาพรวมลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีอายุเฉลี่ย 35 ปี ภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

โดยภาพรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จากการแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีเพียงด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกันทั้ง 3 ด้าน

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาจำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูสร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่างๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกระบวนการพัฒนาการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กรสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 3.2 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-7 จำนวน 678 คน ดังนี้

ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ 187 คน

ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ 241 คน

ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร 165 คน

ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ 39 คน

ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ 20 คน

ฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก 26 คน

3.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 886-887) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับ 4-7 จำนวน 678 คน ความคลาดเคลื่อน 5% = 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{678}{1+678(0.05^2)}$$

$$n = 251.58$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่ากับ 252 คน

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 252 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 5 % เท่ากับ 13 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 265 คน คิดเป็นจำนวนที่เก็บได้ทั้งสิ้น 100%

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

การแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

เมื่อ	n_i	แทน	ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิที่ i
	n	แทน	ขนาดตัวอย่าง
	N_i	แทน	ขนาดของประชากรในชั้นภูมิที่ i
	N	แทน	ขนาดของประชากร

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการ หนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

พนักงานระดับปฏิบัติการ หนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรช.ก.ส. (สำนักงานใหญ่)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	187	73
ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์	241	94
ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจหนาคาร	165	64
ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ	39	16
ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ	20	8
ฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก	26	10
รวม	678	265

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างกำหนด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออก 1 ชุด ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) อัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions)

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันมี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและ

การพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 32 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำนวน 265 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

- 2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 วารสารต่างๆ
- 2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

3.5.2.1 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยการใช้

- การทดสอบ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน

- สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

3.5.2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยการใช้

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Moment Product Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 265 คน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และกำหนดกรอบการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ปัจจัยด้านการทำงาน
- 4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์มาใช้ดังนี้

\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ตัวแปร (t - distribution)
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ตัวแปร (F - distribution)
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	=	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	=	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig.	=	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	=	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์)
**	=	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01(ระดับความเชื่อมั่น 99เปอร์เซ็นต์)

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	98	37.0
หญิง	167	63.0
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	88	33.2
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	126	47.6
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	30	11.3
อายุ 51 ปีขึ้นไป	21	7.9
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมา อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	189	71.3
ปริญญาโท	76	28.7
ปริญญาเอก	-	-
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 และระดับการศึกษาปริญญาโทจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	161	60.8
สมรส	101	38.1
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3	1.1
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	73	27.5
ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์	94	35.5
ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร	64	24.2
ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ	16	6.0
ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ	8	3.0
ฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก	10	3.8
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งงานฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาตำแหน่งงานฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร จำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 24.2 ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 6.0 ฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	118	44.5
6 - 10 ปี	84	31.7
11 - 15 ปี	21	7.9
15 ปีขึ้นไป	42	15.8
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 20,000 บาท	91	34.3
20,001 - 25,000 บาท	58	21.9
25,001 - 30,000 บาท	66	24.9
30,001 บาทขึ้นไป	50	18.9
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อัตราเงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา อัตราเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 อัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยด้านการทำงาน

ในส่วนของปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร (ช.ก.ศ.) สำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลการศึกษา มีดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.596	มาก
2. การบังคับบัญชา	4.26	0.584	มากที่สุด
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.621	มาก
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.03	0.707	มาก
รวม	4.12	0.505	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก

4.2.2 ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะงานที่ท่านทำท่านสามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่	4.04	0.778	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านทำมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน	4.07	0.778	มาก
3. ลักษณะงานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	4.12	0.705	มาก
4. ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.90	0.774	มาก
รวม	4.03	0.505	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ท่านต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านทำการกำหนดความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก ลักษณะ งานที่ท่านทำท่านสามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ ในระดับมาก และลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.2.3 ปัจจัยด้านการทำงานด้านการบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบและกล้า ตัดสินใจ	4.22	0.682	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถ ตรงกับตำแหน่ง	4.29	0.646	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวท่านเอง	4.30	0.689	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็น ธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.24	0.709	มากที่สุด
รวม	4.26	0.583	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านการบังคับบัญชา ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาของท่านมี ความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

4.2.4 ปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.06	0.810	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.32	0.689	มากที่สุด
3. ท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง	4.02	0.814	มาก
4. เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.702	มากที่สุด
รวม	4.17	0.620	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก และท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4.2.5 ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.97	0.797	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน	3.97	0.814	มาก
3. องค์กรของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย	4.02	0.738	มาก
4. องค์กรของท่านมีการออกแบบสถานที่การทำงานที่มีความปลอดภัย	4.15	0.810	มาก
รวม	4.03	0.707	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรของท่านมีการออกแบบสถานที่การทำงานที่มีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก และ องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน และสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก

4.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาปัจจัย 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

4.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.18	0.650	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	4.11	0.661	มาก
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.19	0.669	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.17	0.663	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.18	0.629	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.12	0.612	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	0.639	มาก
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.28	0.614	มากที่สุด
รวม	4.16	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการบูรณาการทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.12	0.809	มาก
2. ค่าตอบแทนของท่านที่ได้รับจากหน่วยงาน (เงินเดือนหรือโบนัส) เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.34	0.742	มากที่สุด
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและอายุการปฏิบัติงานของท่าน	4.18	0.802	มาก
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามคาดหวังของท่าน	4.09	0.726	มาก
รวม	4.18	0.650	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าตอบแทนของท่านที่ได้รับจากหน่วยงาน (เงินเดือนหรือโบนัส) เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและอายุการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก และเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามคาดหวังของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.96	0.730	มาก
2. สถานที่ทำงานมีการจัดอุปกรณ์การทำงานได้อย่างเป็นระเบียบเพื่อความปลอดภัยของคนในหน่วยงานเป็นหลัก	4.11	0.750	มาก
3. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.762	มาก
4. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	4.22	0.751	มากที่สุด
รวม	4.11	0.661	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก สถานที่ทำงานมีการจัดอุปกรณ์การทำงานได้อย่างเป็นระเบียบเพื่อความปลอดภัยของคนในหน่วยงานเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสและการพัฒนา
ความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้าส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.15	0.777	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.15	0.765	มาก
3. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.726	มากที่สุด
4. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้	4.18	0.796	มาก
รวม	4.19	0.669	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก และ หัวหน้าส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก

4.3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	0.687	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	4.06	0.835	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	4.06	0.933	มาก
4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.23	0.771	มากที่สุด
รวม	4.17	0.664	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด และ องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก

4.3.6 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้นำแนวคิดจากการอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.18	0.730	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติ และ ประเมินผล	4.14	0.753	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.15	0.742	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.26	0.735	มากที่สุด
รวม	4.18	0.629	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านได้นำแนวคิดจากการอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก และท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติ และ ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3.7 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.17	0.705	มาก
2. มีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	4.14	0.712	มาก
3. ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ท่านทำงานของท่านต้องฟังเสียงข้างมาก	4.09	0.715	มาก
4. ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผลงาน	4.08	0.752	มาก
รวม	4.12	0.612	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ท่านทำงานของท่านต้องฟังเสียงข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก และทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3.8 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	4.01	0.764	มาก
2. ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.03	0.785	มาก
3. ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคม และเพื่อนๆ	4.02	0.736	มาก
4. ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน	4.15	0.813	มาก
รวม	4.05	0.639	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคม และเพื่อนๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก และท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

4.3.9 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือสังคม	4.30	0.662	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม	4.20	0.755	มาก
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	4.25	0.674	มากที่สุด
4. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	4.37	0.673	มากที่สุด
รวม	4.28	0.614	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด แยกเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรของท่านทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการศึกษาไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่าง

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}		S.D.		t-test	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.19	4.18	0.561	0.700	0.097	0.922	ไม่แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	3.93	4.21	0.634	0.657	-3.387	0.001	แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.19	4.18	0.678	0.665	0.149	0.881	ไม่แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.16	4.17	0.612	0.694	-0.118	0.907	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.10	4.22	0.658	0.608	-1.503	0.134	ไม่แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.03	4.16	0.660	0.578	-1.649	0.100	ไม่แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.95	4.11	0.682	0.605	-1.957	0.051	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.24	4.30	0.641	0.599	-0.716	0.475	ไม่แตกต่าง
รวม	4.10	4.19	0.516	0.481	-1.422	0.157	ไม่แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย โดยพนักงานระดับปฏิบัติการเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}				df	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	45-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	3.96	4.19	4.45	4.67	264	10.159	0.000	แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละ สุกลักษณะและปลอดภัย	4.02	4.18	4.04	4.10	264	1.223	0.302	ไม่แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถ	4.16	4.12	4.33	4.40	264	1.504	0.214	ไม่แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	4.10	4.05	4.53	4.61	264	8.098	0.000	แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.14	4.21	4.11	4.26	264	0.512	0.674	ไม่แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.06	4.07	4.29	4.22	264	2.759	0.043	แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.99	4.07	4.06	4.21	264	0.714	0.544	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.07	4.36	4.32	4.62	264	6.980	0.000	แตกต่าง
รวม	4.06	4.16	4.27	4.41	264	3.451	0.017	แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.24 – 4.27

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	-	0.227*	0.495*	0.715*
31-40 ปี		-	0.267*	0.488*
41-50 ปี			-	0.220
51 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี แตกต่างกับกับอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อีกทั้ง อายุระหว่าง 31-40 ปี แตกต่างกับกับอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	-	0.048	0.422*	0.504*
31-40 ปี		-	0.471*	0.553*
41-50 ปี			-	0.082
51 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี แตกต่างกับกับอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป อีกทั้ง อายุระหว่าง 31-40 ปี แตกต่างกับกับอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์รายกลุ่มด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	-	0.008	0.229	0.330*
31-40 ปี		-	0.220	0.321*
41-50 ปี			-	0.101
51 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี แตกต่างกับกับอายุ 51 ปีขึ้นไป อีกทั้ง อายุระหว่าง 31-40 ปี แตกต่างกับกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์รายกลุ่มด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุ			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	-	0.297*	0.259*	0.553*
31-40 ปี		-	0.038	0.255
41-50 ปี			-	0.294
51 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี แตกต่างกับกับอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}		S.D.		t-test	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ป.ตรีหรือเทียบเท่า	ป.โท	ป.ตรีหรือเทียบเท่า	ป.โท			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.22	4.07	0.645	0.657	1.724	0.086	ไม่แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	4.08	4.15	0.686	0.594	-0.764	0.446	ไม่แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.17	4.22	0.679	0.643	-0.533	0.595	ไม่แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.17	4.16	0.639	0.725	0.039	0.969	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.24	4.01	0.609	0.647	2.777	0.006	แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.09	4.18	0.615	0.604	-1.048	0.296	ไม่แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.06	4.03	0.643	0.630	0.337	0.736	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.29	4.26	0.610	0.628	0.286	0.775	ไม่แตกต่าง
รวม	4.17	4.13	0.502	0.478	0.263	0.658	ไม่แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ร.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยพนักงานระดับปฏิบัติการระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปริญญาโท

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}			df	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกัน อยู่				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	4.09	4.33	4.08	264	4.459	0.012	แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละ สุขลักษณะและปลอดภัย	4.08	4.15	4.00	264	0.403	0.669	ไม่แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถ	4.15	4.24	4.42	264	0.828	0.438	ไม่แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	4.12	4.23	4.50	264	1.286	0.278	ไม่แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.17	4.21	3.83	264	0.632	0.553	ไม่แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.09	4.15	4.67	264	1.506	0.224	ไม่แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	4.01	4.12	3.92	264	0.946	0.390	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.25	4.32	4.67	264	1.114	0.330	ไม่แตกต่าง
รวม	4.12	4.22	4.26	264	1.382	0.253	ไม่แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	สถานภาพการสมรส		
	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
โสด	-	0.243*	0.008
สมรส		-	0.251
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่			-

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า โสด แตกต่างกับกับ สมรส

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์
3. ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร
4. ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ
5. ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ
6. ฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}						df	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	1	2	3	4	5	6				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.914	4.319	4.301	4.062	4.25	4.225	264	4.155	0.001	แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	4.007	4.133	4.242	3.859	4.25	3.975	264	1.517	0.185	ไม่แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.085	4.205	4.332	3.875	4.593	3.975	264	2.511	0.031	แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.982	4.215	4.316	3.891	4.468	4.30	264	2.943	0.013	แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.027	4.282	4.316	3.828	4.406	3.85	264	3.924	0.002	แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.048	4.138	4.253	3.875	4.093	4.00	264	1.438	0.211	ไม่แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.113	3.936	4.172	3.812	4.468	4.025	264	2.399	0.038	แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.315	4.279	4.285	3.984	4.50	4.30	264	0.997	0.420	ไม่แตกต่าง
รวม	4.061	4.188	4.278	3.898	4.378	4.081	264	2.710	0.021	แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ชนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.32 – 4.36

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กลยุทธ์ ดิจิทัล และ เทคโนโลยี สารสนเทศ	กลยุทธ์ องค์กร และ ทรัพยากร มนุษย์	บัญชี การเงิน และธุรกิจ ธนาคาร	ธุรกิจ สินเชื่อ บุคคล และ นโยบายรัฐ	ธุรกิจสินเชื่อ สถาบันและ ผู้ประกอบการ	พัฒนา เศรษฐกิจ ฐานราก
1. กลยุทธ์ดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	0.404*	0.394*	0.148	0.335	0.311
2. กลยุทธ์องค์กร และ ทรัพยากรมนุษย์		-	0.010	0.256	0.069	0.094
3. บัญชีการเงิน และธุรกิจ ธนาคาร			-	0.246	0.058	0.083
4. ธุรกิจสินเชื่อบุคคล และ นโยบายรัฐ				-	0.187	0.162
5. ธุรกิจสินเชื่อสถาบันและ ผู้ประกอบการ					-	0.025
6. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก						-

จากตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่าฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกับกับ ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กลยุทธ์ ดิจิทัล และ เทคโนโลยี สารสนเทศ	กลยุทธ์ องค์กร และ ทรัพยากร มนุษย์	บัญชี การเงิน และธุรกิจ ธนาคาร	ธุรกิจ สินเชื่อ บุคคล และ นโยบายรัฐ	ธุรกิจสินเชื่อ สถาบันและ ผู้ประกอบการ	พัฒนา เศรษฐกิจ ฐานราก
1. กลยุทธ์ดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	0.119	0.246*	0.210	0.508*	0.110
2. กลยุทธ์องค์กร และ ทรัพยากรมนุษย์		-	0.127	0.329	0.388	0.229
3. บัญชีการเงิน และธุรกิจ ธนาคาร			-	0.457*	0.261	0.357
4. ธุรกิจสินเชื่อบุคคล และ นโยบายรัฐ				-	0.718*	0.100
5. ธุรกิจสินเชื่อสถาบันและ ผู้ประกอบการ					-	0.618*
6. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก						-

จากตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่าฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกับกับ ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงินและธุรกิจธนาคาร และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ ทั้งนี้ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กลยุทธ์ ดิจิทัล และ เทคโนโลยี สารสนเทศ	กลยุทธ์ องค์กร และ ทรัพยากร มนุษย์	บัญชี การเงิน และธุรกิจ ธนาคาร	ธุรกิจ สินเชื่อ บุคคล และ นโยบายรัฐ	ธุรกิจสินเชื่อ สถาบันและ ผู้ประกอบการ	พัฒนา เศรษฐกิจ ฐานราก
1. กลยุทธ์ดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	0.232*	0.333*	0.092	0.485*	0.317
2. กลยุทธ์องค์กร และ ทรัพยากรมนุษย์		-	0.100	0.324	0.253	0.084
3. บัญชีการเงิน และธุรกิจ ธนาคาร			-	0.425*	0.152	0.016
4. ธุรกิจสินเชื่อบุคคล และ นโยบายรัฐ				-	0.578*	0.409
5. ธุรกิจสินเชื่อสถาบันและ ผู้ประกอบการ					-	0.168
6. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก						-

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่าฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกับกับ ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงินและธุรกิจธนาคาร และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ ทั้งนี้ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กลยุทธ์ ดิจิทัล และ เทคโนโลยี สารสนเทศ	กลยุทธ์ องค์กร และ ทรัพยากร มนุษย์	บัญชี การเงิน และธุรกิจ ธนาคาร	ธุรกิจ สินเชื่อ บุคคล และ นโยบายรัฐ	ธุรกิจสินเชื่อ สถาบันและ ผู้ประกอบการ	พัฒนา เศรษฐกิจ ฐานราก
1. กลยุทธ์ดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	0.254*	0.289*	0.199	0.378	0.177
2. กลยุทธ์องค์กร และ ทรัพยากรมนุษย์		-	0.034	0.453*	0.124	0.431*
3. บัญชีการเงิน และธุรกิจ ธนาคาร			-	0.488*	0.089	0.466*
4. ธุรกิจสินเชื่อบุคคล และ นโยบายรัฐ				-	0.578*	0.021
5. ธุรกิจสินเชื่อสถาบันและ ผู้ประกอบการ					-	0.556
6. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก						-

จากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกับกับ ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายงานด้านบัญชีการเงินและธุรกิจธนาคาร ทั้งนี้ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ และฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					
	กลยุทธ์ ดิจิทัล และ เทคโนโลยี สารสนเทศ	กลยุทธ์ องค์กร และ ทรัพยากร มนุษย์	บัญชี การเงิน และธุรกิจ ธนาคาร	ธุรกิจ สินเชื่อ บุคคล และ นโยบายรัฐ	ธุรกิจสินเชื่อ สถาบันและ ผู้ประกอบการ	พัฒนา เศรษฐกิจ ฐานราก
1. กลยุทธ์ดิจิทัล และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	0.176	0.058	0.300	0.355	0.088
2. กลยุทธ์องค์กร และ ทรัพยากรมนุษย์		-	0.235*	0.123	0.532*	0.888
3. บัญชีการเงิน และธุรกิจ ธนาคาร			-	0.359*	0.296	0.146
4. ธุรกิจสินเชื่อบุคคล และ นโยบายรัฐ				-	0.656*	0.212
5. ธุรกิจสินเชื่อสถาบันและ ผู้ประกอบการ					-	0.443
6. พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก						-

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกับกับ ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ ทั้งนี้ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร แตกต่างกับกับธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ และฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ แตกต่างกับกับฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อสถาบันและผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}				df	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.08	4.08	4.20	4.64	264	9.266	0.000	แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	4.07	4.18	4.00	4.10	264	0.680	0.565	ไม่แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	4.19	4.07	4.26	4.33	264	1.478	0.221	ไม่แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.12	4.02	4.22	4.57	264	7.133	0.000	แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.15	4.18	4.18	4.26	264	0.358	0.783	ไม่แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.09	4.03	4.16	4.33	264	2.416	0.067	ไม่แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.96	4.08	4.22	4.17	264	1.877	0.134	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.15	4.35	4.08	4.61	264	7.502	0.000	แตกต่าง
รวม	4.10	4.13	4.17	4.38	264	3.420	0.018	แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ หนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.38 – 4.40

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

อายุงาน	อายุงาน			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	-	0.001	0.115	0.556*
6-10 ปี		-	0.116	0.556*
11-15 ปี			-	0.440*
16 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) พบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป อีกทั้งอายุระหว่าง 6-10 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 11-15 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

อายุงาน	อายุงาน			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	-	0.097	0.107	0.446*
6-10 ปี		-	0.205	0.544*
11-15 ปี			-	0.339*
16 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) พบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป อีกทั้งอายุระหว่าง 6-10 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 11-15 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

อายุงาน	อายุงาน			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	-	0.199*	0.065	0.465*
6-10 ปี		-	0.265	0.265*
11-15 ปี			-	0.529*
16 ปีขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) พบว่า อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี แตกต่างกับกับอายุระหว่าง 6-10 ปี และอายุ 16 ปีขึ้นไป อีกทั้งอายุระหว่าง 6-10 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป และอายุระหว่าง 11-15 ปี แตกต่างกับกับอายุ 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอัตราเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. 15,000 – 20,000 บาท
2. 20,001 - 25,000 บาท
3. 25,001 - 30,000 บาท
4. 30,001 บาทขึ้นไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}				df	F	Sig	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
	1	2	3	4				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ	4.02	4.08	4.18	4.56	264	7.960	0.000	แตกต่าง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย สุขลักษณะและปลอดภัย	4.08	4.19	4.10	4.05	264	0.555	0.645	ไม่แตกต่าง
3. ด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถ	4.17	4.27	3.97	4.38	264	4.374	0.005	แตกต่าง
4. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	4.16	4.05	4.02	4.50	264	6.384	0.000	แตกต่าง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.18	4.15	4.10	4.29	264	0.873	0.456	ไม่แตกต่าง
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.15	4.10	3.93	4.30	264	3.674	0.013	แตกต่าง
7. ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	4.03	3.96	4.09	4.14	264	0.800	0.495	ไม่แตกต่าง
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม	4.08	4.33	4.36	4.46	264	5.226	0.002	แตกต่าง
รวม	4.11	4.14	4.09	4.33	264	3.451	0.040	แตกต่าง

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในรายคู่ด้วยค่า LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.42 – 4.46

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			
	15,000 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
15,000 – 20,000 บาท	-	0.028	0.128	0.510*
20,001 - 25,000 บาท		-	0.100	0.482*
25,001 - 30,000 บาท			-	0.381*
30,001 บาทขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.42 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า เงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อีกทั้งเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			
	15,000 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
15,000 – 20,000 บาท	-	0.097*	0.212	0.206
20,001 - 25,000 บาท		-	0.309*	0.109
25,001 - 30,000 บาท			-	0.419*
30,001 บาทขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า เงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท อีกทั้งเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท แตกต่างกับกับ 25,001 - 30,000 บาท และเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			
	15,000 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
15,000 - 20,000 บาท	-	0.106	0.146	0.342*
20,001 - 25,000 บาท		-	0.040	0.448*
25,001 - 30,000 บาท			-	0.489*
30,001 บาทขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า เงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป อีกทั้งเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			
	15,000 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
15,000 - 20,000 บาท	-	0.053	0.217*	0.148
20,001 - 25,000 บาท		-	0.164	0.201
25,001 - 30,000 บาท			-	0.365*
30,001 บาทขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า เงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท อีกทั้งเงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์รายคู่ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตาม
อัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			
	15,000 – 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
15,000 - 20,000 บาท	-	0.243*	0.271*	0.377*
20,001 - 25,000 บาท		-	0.027	0.133
25,001 - 30,000 บาท			-	0.105
30,001 บาทขึ้นไป				-

จากตารางที่ 4.46 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า เงินเดือน 15,000 - 20,000 บาท แตกต่างกับกับเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท เงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท และเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในภาพรวม

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.554**	0.000	ปานกลาง
2. การบังคับบัญชา	0.669**	0.000	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.522**	0.000	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.622**	0.000	มาก
รวม	0.741**	0.000	มาก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.741$)

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.359**	0.000	น้อย
2. การบังคับบัญชา	0.437**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.449**	0.000	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.438**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.527**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.527$)

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.545**	0.000	มาก
2. การบังคับบัญชา	0.554**	0.000	มาก
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.432**	0.000	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.691**	0.000	มาก
รวม	0.701**	0.000	มาก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.701$)

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.512**	0.000	ปานกลาง
2. การบังคับบัญชา	0.588**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.420**	0.000	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.538**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.643**	0.000	มาก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.643$)

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.381**	0.000	น้อย
2. การบังคับบัญชา	0.512**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.419**	0.000	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.445**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.550**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก ($r = 0.550$)

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคม

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.476**	0.000	ปานกลาง
2. การบังคับบัญชา	0.520**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.439**	0.000	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.459**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.591**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.591$)

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.407**	0.000	ปานกลาง
2. การบังคับบัญชา	0.595**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.392**	0.000	น้อย
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.385**	0.000	น้อย
รวม	0.552**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.552$)

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.292**	0.000	น้อย
2. การบังคับบัญชา	0.432**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.301**	0.000	น้อย
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.442**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.462**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.462$)

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยด้านการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงาน	0.443**	0.000	ปานกลาง
2. การบังคับบัญชา	0.487**	0.000	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.363**	0.000	น้อย
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.424**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.536**	0.000	ปานกลาง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.536$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำนวน 265 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 63 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 สถานภาพโสด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนใหญ่ประจำตำแหน่งฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาทจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

5.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ในภาพรวม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ คือ มนุษย์ที่ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ความรู้สึก และในขณะที่เดียวกันมีความสัมพันธ์กับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองในทุกแง่มุมหรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่มีสภาพความเป็นอยู่ดี (well-being) จะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด จึงควรพิจารณาชีวิตความเป็นอยู่ในเวลานั้นๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น อายุ ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การศึกษาในวิชาสาขาต่างๆ และภูมิหลังของบุคคล ทั้งนี้องค์การควรให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อเกิดความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับจากสังคม และเกิดความมั่นคงทางจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างโทรศัพท์ ด้านสายตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

5.2.2 จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ การบังคับบัญชา แสดงให้เห็นถึง ผู้บังคับบัญชามีทักษะความรู้ มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นถึง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

สำนักงานใหญ่ มีการสร้างบรรยากาศและการออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงาน และจำนวนพนักงาน อีกทั้งมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของรณชฎี ป็องกันภัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

การพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงให้เห็นถึง ภาพลักษณ์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสช่วยเหลือ และรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ

ผลการวิจัยพิจารณาด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นได้ว่า หากพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นของปัจจัยด้านการทำงานที่สูงขึ้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานโครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในการพิจารณาดำเน่งควรรใช้ความสามารถและผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์หลักสำหรับการตัดสินใจ
2. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

3. องค์กรควรมีการจัดการระบบปฏิบัติการที่สามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยกว่านี้ เช่น ระบบจัดเก็บคลังข้อมูลลูกค้า ระบบตรวจสอบข้อมูลต่างๆ เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะการศึกษา

สำหรับผู้ที่สนใจต้องการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น ในประเด็นต่อไปนี้

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร เพื่อให้้องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าหรือดีที่สุด เป็นองค์กรต้นแบบให้้องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยได้ศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรให้้องค์การที่เข้าไปศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงของ้องค์การโดยแท้จริง

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตย์. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยบูรพาบัณฑิตย์
- โครงสร้างองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.). (2563). ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ช.ก.ส.). สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2563. จาก https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0006
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, คณะวิทยาการจัดการ.
- วราภรณ์ สกลรัมย์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- วไลพร เจริญพร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัทไทไวน์ แอนน์ เคเบิล เซอวิเชสน์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- ธัญ พลเดช. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย. สาขาวิชารัฐศาสตร์การ ปกครอง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, สภาคณาจารย์และข้าราชการ. (2552) คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อาทิตย์ ผ่านพูล. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย. สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง.
- สุพร เกิดสว่าง. 2542. การให้การปรึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- สุภาณี ฝนทองมงคล. 2546. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สุนทร นามโคตรศรี. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอ ด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. โครงการงานวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สัมพันธ์ ภูไพลุลย์. 2542. การจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิกัดอักษร.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. 2545. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการใช้ภาวะผู้นำ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการควบคุม. หน้าที่ 8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. หน้า 52-57.
- สมพร สังข์เพิ่ม. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนุชา พรหมจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาสนับป้าตอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริกุล จันท่อม. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. 2540. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐฤกษ์ฤตา อภิโชติภนพิสิฐ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาต่างประเทศ

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measure and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 63, 1-18.
- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organization Commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Taro Yamane (1973) .Statistics: An Introductory Analysis.3rd Ed.New York.Harper and Row Publications.
- Hackman, and Suttle.(1977).Improving lifedt work: Behavioral Science approach to organization change. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishinh.
- Keating, E.K., and Frumkin, P., (2003), Reengi neering Nonprofit Financial Accountability : Toward a More Reliable Foundation for Regulation, *Public Administration Review*, Vol. 63 No. 1, pp. 3-15

ภาคผนวก

แบบสอบถามวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี
 อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส
 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ตำแหน่ง

- ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์ดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ฝ่ายงานด้านกลยุทธ์องค์กร และทรัพยากรมนุษย์
- ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร
- ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบุคคล และนโยบายรัฐ
- ฝ่ายงานด้านธุรกิจสินเชื่อบ้านและผู้ประกอบการ
- ฝ่ายงานด้านพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

6. ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน)

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือน

- 15,000 – 20,000 บาท
- 20,001 - 25,000 บาท
- 25,001 - 30,000 บาท
- 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ลักษณะงาน					
1	ลักษณะงานที่ท่านทำท่านสามารถใช้ความรู้ และ ประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่					
2	ลักษณะงานที่ท่านทำมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
3	ลักษณะงานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน					
4	ลักษณะงานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. การบังคับบัญชา						
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ					
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะความรู้ ความสามารถ ตรงกับตำแหน่ง					
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานด้วยตัวท่านเอง					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
9	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
11	ท่านมักจะจัดกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเวลาว่าง					
12	เมื่อท่านเดือดร้อนท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
13	องค์กรของท่านมีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน					
14	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดและออกแบบที่เหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน					
15	องค์กรของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและทันสมัย					
16	องค์กรของท่านมีการออกแบบสถานที่การทำงานที่มีความปลอดภัย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนของท่านที่ได้รับจากหน่วยงาน (เงินเดือนหรือ โบนัส) เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและอายุการปฏิบัติงานของท่าน					
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นไปตามคาดหวังของท่าน					
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย						
5	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
6	สถานที่ทำงานมีการจัดอุปกรณ์การทำงานได้อย่างเป็นระเบียบเพื่อความปลอดภัยของคนในหน่วยงานเป็นหลัก					
7	สภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
8	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน					
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ						
9	หัวหน้าส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านมีโอกาได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อที่	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
11	ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานที่ทำเพิ่มมากขึ้นจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านมีความสามารถปฏิบัติงาน จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นๆ ได้					
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง						
13	องค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
14	องค์กรของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
15	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
16	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่าน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
17	ท่านได้นำแนวคิดจากการอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
18	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติ และประเมินผล					
19	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
20	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
6. ลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน						
21	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
22	มีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					

ข้อที่	ปัจจัยการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
23	ในการเลือกแนวทางปฏิบัติงานที่ทำงานของท่านต้องพึงเสี่ยงข้างมาก					
24	ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผลงาน					
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
25	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
26	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
27	ท่านมีเวลาไปร่วมกิจกรรมกับสังคม และเพื่อนๆ					
28	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน					
8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม						
29	องค์การของท่านทำให้ท่านมีโอกาสช่วยเหลือสังคม					
30	องค์การของท่านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม					
31	องค์การของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ					
32	มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวชญาณิศา สุขลัม
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา สถิติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2557
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ ฝ่ายกลยุทธ์การตลาด ฝ่ายงานด้านบัญชีการเงิน และธุรกิจธนาคาร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)