

องค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 8

Factors Related Working Affected on Psychological Well-being of the Employees in The Government Savings Bank Region 8

กัลยกร คลังสมบัติ (Kalyakorn Klangsombat)* ดร. กาญจนา ไชยพันธุ์ (Dr. Ganjana Chaiyapan)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรทำนายขององค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 8 จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 และแบบสอบถามความผาสุกทางจิตใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อม ในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นตัวแปรทำนายขององค์ประกอบการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจได้ร้อยละ 35.90

ABSTRACT

The objectives of the present research were: to study correlation and predictive variables of factors related working affected on psychological well-being of the employees in The Government Savings Bank Region 8. The sample were 220 employees in The Government Savings Bank Region 8. The instruments were factors related working of the employees in The Government Savings Bank Region 8 test and psychological well-being test. The scores were analyzed by using frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research findings showed that, there were significant relationship among economic dimension factors, environmental dimension factors and management dimension factors at the .01 level and those predictors were able to predict the factors related working affected on psychological well-being of the employees in The Government Savings Bank Region 8 with confidence 35.90%.

คำสำคัญ : องค์ประกอบการทำงาน ความผาสุกทางจิตใจ

Key Words : Factors related working, Psychological well-being

* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ความเป็นอยู่ของสังคมไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลก ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาและสถานะของประเทศ เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับตัวโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการ ดังนั้นการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) รวมทั้งปัญหาสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้สะท้อนให้เห็นว่าความเจริญทางวัตถุที่รับเข้ามาอย่างรวดเร็ว ทำให้คนไทยไม่ทันได้เตรียมตัวเตรียมใจรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงส่งผลเสียหายกับสังคมและประเทศชาติโดยรวม เป็นที่ตระหนักร่วมกันว่าการพัฒนาที่เน้นเศรษฐกิจด้านเดียว ถึงแม้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ไม่ได้ทำให้คนไทยและสังคมไทยมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ตรงกันข้ามกลับทำให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ดีงามและเรียบง่ายของสังคมไทยเปลี่ยนไปพร้อม ๆ กับความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และความไม่มั่นคงของครอบครัว ชุมชนและสังคม (สุพรรณ, 2544)

จากการให้คำนิยามสุขภาพจิตโดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization ; WHO, 2001) ว่าเป็นภาวะความผาสุกทางจิตใจของบุคคล และการตระหนักในความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ความผาสุกทางจิตใจ (psychological

well-being) เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสุขภาพจิต (mental health) ตามมุมมองของ Veit และ Ware (1983 อ้างถึงใน วันเพ็ญ, 2548) ซึ่งให้ความหมายของสุขภาพจิตที่ครอบคลุมถึงลักษณะของความผาสุกทางจิตใจ เช่น ความรู้สึกรื่นเริง ความสนใจ การแสวงหาความสุขในชีวิตเป็นภาวะที่มีความรู้สึกสบาย (comfort) มีความสุข (happiness) โดยอาศัยการวัดสุขภาพจิตเป็นเครื่องมือวัดความผาสุกทางจิตใจ (psychological well-being) และความกดดันทางจิตใจ (psychological distress) โดยให้บุคคลประเมินตนเองซึ่งจะชี้ให้เห็นความแตกต่างของบุคคลที่มีชีวิตอย่างสมบูรณ์และมีความสุข ความผาสุกทางจิตใจจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้การวัดสุขภาพจิตมองเห็นได้ชัดเจนและครอบคลุมสภาวะทางจิตอื่น ๆ มากขึ้น ปัจจัยที่ทำให้คนมีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้น มี 4 ด้าน คือ 1) ความสุขจากสิ่งแวดล้อมภายนอก 2) ความสุขจากภายในจิตใจตนเอง 3) ความสุขจากความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น และ 4) ความสุขจากสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ (ตามล่า...หาความสุข. 2552: Online) ไม่ใช่เฉพาะด้านปัญหาหรือภาวะเศร้าเสียใจอย่างเดียว นอกจากนี้การปรับตัวให้เข้ากับสังคมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมยังเป็นเครื่องวัดความผาสุกทางจิตใจอย่างหนึ่งซึ่งควรพิจารณาพื้นฐานด้านสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลร่วมไปด้วย (สวนีย์, แสงหล้า และเชาวนี, 2545) ในการประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ปี 2548 ได้มีการประกาศเจตนารมณ์การร่วมสร้างสังคม อยู่เย็นเป็นสุข 9 ข้อ โดยการพัฒนาดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุขในระดับครอบครัว ชุมชนและระดับชาติ เป็นเจตนารมณ์หนึ่งใน 9 ข้อ โดยจะใช้กระบวนการพัฒนาดัชนีชีวิตเป็นเครื่องมือพัฒนาความอยู่เย็นเป็นสุขไปพร้อม ๆ กัน ดัชนีวัดความอยู่เย็นเป็นสุขมีแนวคิดที่น่าสนใจ คือ ศีลธรรม มีความสำคัญต่อความอยู่เย็นเป็นสุข ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจไม่ปรากฏในผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติหรือจีดีพีอย่างที่วัดกัน โดยจีดีพีสูง

ไม่ได้บอกถึงความเป็นธรรมทางสังคมหรือศีลธรรม แต่ประการใด ในขณะที่ความเป็นธรรมทางสังคมและศีลธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของความอยู่เย็นเป็นสุข สังคมจึงต้องออกจากกับดักจิตพิโดยพยายามสร้างและใช้เครื่องชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข วิธีวัดความอยู่เย็นเป็นสุข 3 รูปแบบ ประกอบด้วย 1) วัดที่รากฐานความอยู่เย็นเป็นสุข 2) วัดที่ภววิสัยของความอยู่เย็นเป็นสุข และ 3) วัดเชิงอัตวิสัยโดยการถามความรู้สึกประชาชนโดยตรงว่าอยู่เย็นเป็นสุขมากน้อยเพียงใด (วีณา, 2548) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินั้น ได้พัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขตั้งแต่ปี 2540 และได้จำแนกองค์ประกอบของดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขออกเป็น 7 ด้าน 25 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านสุขภาพ อนามัย ความรู้ ชีวิตการทำงาน รายได้และการกระจายรายได้ ชีวิตครอบครัว สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ (วีณา, 2548)

สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.) สำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำดัชนีชี้วัดความสุขระดับชาติ โดยพิจารณาเป็น 3 มิติ ได้แก่ พฤติกรรม สุขภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงในชีวิต ความสัมพันธ์ในครอบครัว ศักยภาพชุมชน และความมั่นคงของสังคม (ร่างการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย. 552: Online) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ในการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองจะต้องประกอบด้วยสังคมที่เข้มแข็ง มั่นคง พึ่งพาตนเองได้และมีสันติสุข ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการอยู่ดีมีสุขของประชาชนในครอบครัว ชุมชน และสังคม

เนื่องด้วยธนาคารออมสินเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจในรูปของสถาบันการเงินที่มีรัฐบาลเป็นประกัน มีการบริหารงานสาขาในระดับภาคทั้งหมด 14 ภาคทั่วประเทศ สาขาบริการ 588 สาขา และมีบุคลากรทั้งสิ้น 5,784 คน (ธนาคารออมสิน, 2552) ซึ่งจัด

ได้ว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ ธนาคารให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบและทรัพยากรบุคคลเพื่อให้การทำงานลุล่วงตามภารกิจหลัก 5 ด้าน คือ การเป็นธนาคารเพื่อการออม ธนาคารเพื่อสังคมและชุมชน ธนาคารเพื่อภาครัฐ ธนาคารเพื่อบุคคลทั่วไป และธนาคารเพื่อธุรกิจ ในการบริการทางการเงินประเภทต่าง ๆ แก่กลุ่มลูกค้าเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ (ธนาคารออมสิน, 2546) ในแผนการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลจึงจัดสรรให้มีสวัสดิการต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนา ส่งเสริมทางด้านทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน อันจะส่งผลโดยรวมต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินภาค 8 มีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบ การทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุก ทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความผาสุกทางจิตใจ มีความสุขในการทำงานและประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8
2. เพื่อพยากรณ์องค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 8 จำนวน 497 คน การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970 อ้างถึงใน สมนึก, 2548) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 497 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) (ยuthพงษ์, 2543) ชนิดกำหนดสัดส่วน แบ่งโดยใช้เกณฑ์จังหวัดตามสัดส่วนประชากรในแต่ละจังหวัด ประชากร: กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2 : 1 โดยประมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ในเรื่องเพศ อายุ และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากองค์ประกอบการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านชีวิตการทำงาน ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดี ข้อคำถามแต่ละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก ไม่ค่อยจริง และไม่จริงเลย กำหนดค่าคะแนนเป็น 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ ให้เลือกตอบเพียงข้อละ 1 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจทางจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามความพึงพอใจทางจิตใจ ของ พชรพร (2552) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบโดยจำแนกออกเป็น 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านการยอมรับตนเอง ด้านอิสระแห่งตน ด้านความงอกงาม ส่วนบุคคล

ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และด้านการมีจิตวิญญาณ องค์ประกอบทางสังคม ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และด้านการสร้างคุณประโยชน์แก่สังคม ข้อคำถามแต่ละ 3 ข้อ รวม 27 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 4 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก ไม่ค่อยจริง และไม่จริงเลย ให้เลือกตอบเพียงข้อละ 1 ตัวเลือก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการทำงานกับความพึงพอใจทางจิตใจ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3) วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ขององค์ประกอบการทำงานทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจทางจิตใจ และพยากรณ์องค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจทางจิตใจของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 8 โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “องค์ประกอบการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8” ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทางจิตใจโดยรวม ($r = .564$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านขององค์ประกอบ การทำงาน พบว่าด้านรายได้และการกระจายรายได้ ($r = .363$) ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ($r = .565$) และด้านการบริหารจัดการที่ดี ($r = .496$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านชีวิตการทำงาน ($r = .096$) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกและมีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งแสดงถึงการมีความผาสุกทางจิตใจสูง และสัมพันธ์กับองค์ประกอบการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ มาลินี (2549) ที่กล่าวว่ามนุษย์ใช้เวลาเกือบครึ่งหนึ่งของชีวิตไปกับการทำงาน ดังนั้นควรให้ความสนใจและแสวงหาวิธีการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการฝึกฝนปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขประสบความสำเร็จในการทำงาน ย่อมทำให้รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ ชื่อเสียงและการยอมรับจากสังคมสูงขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่จะเอื้อให้มนุษย์มีความสุขในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัชชล (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่

ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับ พนิดา (อ้างถึงใน พชรพร, 2552) ที่พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและอายุ

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “องค์ประกอบการทำงานสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8” โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อย่างง่าย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)
ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β)
ค่าทดสอบทีของสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบการทำงานที่เข้าสมการของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนที่พยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	(β)	t
ด้านรายได้และการกระจายรายได้	.363	.132	-0.13	-1.193*
ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต	.567	.322	.424	5.748*
ด้านการบริหารจัดการที่ดี	.599	.359	.250	3.534*
ค่าคงที่ = 1.455				

* $P < .05$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการเป็นอันดับที่หนึ่ง สองและสามตามลำดับ โดยด้านรายได้และการกระจายรายได้ ($\beta = -.013, P < .05$) สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 โดยรวมได้ร้อยละ 13.20 เมื่อนำด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ($\beta = .424, P < .05$) เข้าร่วมพยากรณ์ด้วยจะสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.20 และเมื่อนำด้านการบริหารจัดการที่ดี ($\beta = .250, P < .05$) เข้าร่วมพยากรณ์จะสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 35.90

เมื่อแยกพิจารณาองค์ประกอบการทำงาน ทั้ง 4 ด้านสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ทั้ง 9 ด้าน ได้ดังนี้

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการยอมรับตนเอง ถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงาน ด้านชีวิตการทำงาน ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการยอมรับตนเอง เพิ่มขึ้นด้วย

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านอิสระแห่งตนถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อม ในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดี ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดีเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้านอิสระแห่งตนเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้เพิ่มขึ้นจะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้านอิสระแห่งตนลดลง

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านความงอกงามส่วนบุคคลและด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้านความงอกงามส่วนบุคคลและด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้เพิ่มขึ้น จะมีความพึงพอใจทางจิตใจด้านความงอกงามส่วนบุคคลและด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตลดลง

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการมองโลกในแง่ดีถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงานด้านชีวิตการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อม ในการดำรงชีวิต ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านชีวิตการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อม ในการดำรงชีวิตเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการมองโลกในแง่ดีเพิ่มขึ้นด้วย

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการเห็นคุณค่าในตนเองถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้เพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการมีจิตวิญญาณถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ และด้านการบริหารจัดการที่ดี ถ้าพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ และด้านการบริหารจัดการที่ดีเพิ่มขึ้นก็จะมี ความพึงพอใจทางจิตใจด้าน การมีจิตวิญญาณเพิ่มขึ้นด้วย

ความพึงพอใจทางจิตใจด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นถูกพยากรณ์ด้วยองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพ

แวดล้อมในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดี ถ้าพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 8 มีองค์ประกอบการทำงานด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการที่ดี เพิ่มขึ้นก็必将มีความผาสุก ทางจิตใจด้านการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเพิ่มขึ้นด้วย

องค์ประกอบการทำงานแต่ละด้านสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตใจของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 8 ได้ แสดงให้เห็นว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ การปรับอัตราโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา การจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอ การกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการทำงาน การทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ การจัดอบรมสัมมนา การพิจารณาความดีความชอบประจำปีโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานและความเป็นกลางในการบริหารงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในอาชีพและการทำงาน สอดคล้องกับ ทองพูน (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านรายได้ สวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ ด้านความเป็นส่วนตัวและความเป็นธรรมในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ (2544) ได้ทำการศึกษาขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี คือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและ

ยุติธรรม ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และจากการศึกษาของสิริพร (2545) ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงาน การเผชิญปัญหาและความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการศึกษากรณีสถาบันงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านตัวงาน ด้านบทบาทหน้าที่ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าปัจจัยในการทำงานดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดน้อย ถ้าปัจจัยในการทำงานไม่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความเครียดมาก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัลญา (2547) ศึกษาปัจจัยในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเครียด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอนาคตการทำงาน โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความเครียด และสอดคล้องกับ ภรรพร (2551) ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปริมาณงาน ลักษณะงาน ขอบเขตงานความคลุมเครือของบทบาท ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักงานตัวแปรปัจจัยในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความเครียดได้ คือ ลักษณะงาน

นอกจากนี้ยังได้ข้อค้นพบใหม่คือ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการทำงาน ด้านรายได้ และการกระจายรายได้แปรผกผันกับความผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะองค์ประกอบการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ มนัสวี (2540) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและมีความสุขนั้น ปัจจัยที่สำคัญ อันดับแรกคือตัวบุคคล หากตัวบุคคลมีคุณภาพ งานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพไปด้วย และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นภัชล (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์ อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความ สุขในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการทำงาน ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต และด้านการบริหารจัดการ ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความ ผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตัวแปรทำนายขององค์ประกอบการทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความ ผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ได้ร้อยละ 13.20 ร้อยละ 32.20 และร้อยละ 35.90 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบการทำงาน และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับจำนวนของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ควรมีการศึกษางานวิจัยให้มีจำนวนตัวแปรพยากรณ์ (predictors) มากกว่าตัวถูกทำนาย (criteria)

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความ ผาสุกทางจิตใจ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาความ ผาสุกทางจิตใจของพนักงานธนาคารออมสินต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชวัลญา ชีวะพฤษ. 2547. ปัจจัยในการทำงาน และกลวิธีในการเผชิญปัญหา ที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานสินเชื่อธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ตามล่า...หาความสุข!. 2552. ตามล่า...หาความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2552, จาก http://www.abacpoll.au.edu/subresearch/happiness/Articles/2006_1_11/pdf/003_GNH_WTR_301049.pdf
- ทองพูน สังแก้ว. 2540. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนาคารออมสิน. ธนาคารออมสินครบรอบ 90 ปี. กรุงเทพฯ: นิวไวด์; 2546.
- ธนาคารออมสิน. ธนาคารออมสิน. กรุงเทพฯ: นิวไวด์; 2552.
- นภัชล รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

พชรพร ยุระยาตร์. การศึกษาและพัฒนาความผาสุกทางจิตใจของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย. เอกสารประกอบการประชุมและนำเสนอผลงานวิจัยนานาชาติ; 17-18 มิถุนายน 2552; กรุงเทพฯ.

ภรรคพร เล็กขาว. 2551. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียดและความผูกพัน ในงานของบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มนัสวี ธาดาสีห์. 2540, ธันวาคม-มกราคม. “เทคนิค 10 ประการสู่การเพิ่มผลผลิตในการทำงาน,” วารสารเพิ่มผลผลิต. 8(5) : 26-27.

มาลิณี จุโฑปะมา. จิตวิทยาการปรับตัว. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์; 2549.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวิสาสน์การพิมพ์.

ร่างการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย. 2550. ร่างการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2552, จาก <http://www.nesdb.go.th/>

วันเพ็ญ โพธิ์ยอด. 2548. ความผาสุกทางจิตใจของเด็กกลุ่มพิเศษในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต และการพยาบาลจิตเวช บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิณา เตชะพนาดร. 2548, กรกฎาคม-สิงหาคม. ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุขหลากหลายมิติของการพัฒนาที่มีต่อคน. วารสารเศรษฐกิจและสังคม. 42(4): 66-70.

สมนึก ภัททิยธนี. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม; 2548.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). ค้นเมื่อ 8 มกราคม 2552, จาก <http://www.do.rtaf.mi.th/Files/E-Plan10.pdf>

สมศักดิ์ ทองสมนึก. 2544. องค์ประกอบคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิริพร เลี้ยวกิตติกุล. 2545. ปัจจัยในการทำงาน การเผชิญปัญหา และความเครียดของบุคลากรระดับปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพัฒน์ สूरदनัย. 2544. ศึกษาเครื่องชี้วัดความผาสุกของครอบครัวชนบทในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว, แสงหล้า พลนอก และเชาวนีย์ ล่องชุมผล. 2545. ภาวะสุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์และความสำเร็จด้านการเรียนของนิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

World Health Organization. 2001. Development of indicators for monitoring progress toward health for all by The Year 2000. Geneva.