

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่

วิธีการศึกษา ได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานปฏิบัติการระดับ 4 พนักงานปฏิบัติการระดับ 5 พนักงานปฏิบัติการระดับ 6 และพนักงานปฏิบัติการระดับ 7 สังกัดธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมดจำนวน 223 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้าข้อมูลออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.75 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.43 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.87 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ

47.98 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.06 มีระดับตำแหน่งงาน คือ ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ 7 คิดเป็นร้อยละ 52.47 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.05 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.95

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร ออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัด เชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.63 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ในปีที่ผ่านมาไม่ มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 การทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และการรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การออกกำลังกาย สม่าเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ การมีความสุขใน การทำงานร่วมกับธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ และ ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน สัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับ แรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ความสามารถพูดคุยกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทาง

ธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ การยอมรับในกฎระเบียบของธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การเดินทางมายังธนาคารฯ ได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 การทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนชำระได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากค่าความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.747$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 55.79 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 44.21 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.530 และพบว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.277

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ได้นำมาอภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับการศึกษาของ ปรีชญธร สุทธิทรัพย์ (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับการศึกษาของ สุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบกับการศึกษาของ เปล่งแข ลางคลิจันทร์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 เนื่องจากเป็นหน่วยงานสถาบันการเงินเหมือนกันและมีมาตรฐานการทำงานที่คล้ายกัน พร้อมทั้งเปรียบเทียบกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่นำแนวคิดและทฤษฎีเดียวกันมาทำการศึกษาในครั้งนี้ จึงทำให้สามารถสรุปประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เปล่งแข ลางคลิจันทร์ ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ซึ่งพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีชญธร สุทธิทรัพย์ ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สินเชื่อธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนันท์ วิริชวรกุล ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความคิดเห็นใน

ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ เปล่งแข ลางคลิจันทร์ ที่พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก

การที่พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้านในระดับมากนั้น อาจเป็นผลจากการที่ธนาคารฯ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก โดยมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ เพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน มีการปรับปรุงการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาวะปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.747$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 55.79 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.530 และปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.277 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.696$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.50 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.407 อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนันท์ วิรัชวรกุล ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท หลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.661$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 43.70 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.261

เช่นกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เปล่งแข ลางคลีจันทร์ ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.781$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 60.90 โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.460 และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.206

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตวิญญาณว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดใน 6 ปัจจัย
2. พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านร่างกายว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดใน 6 ปัจจัย
3. ปัจจัยย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านร่างกาย ในปัจจัยย่อยด้านในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล และปัจจัยทางด้านจิตวิญญาณ ในปัจจัยย่อยด้านความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารฯ ปัจจัยย่อยด้านการทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง และปัจจัยย่อยด้านไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ

4. ปัจจัยด้านร่างกาย

ในปีที่ผ่านมาพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก แต่ยังคงมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่มีการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอเท่าที่ควร

5. ปัจจัยด้านจิตใจ

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขในการทำงานร่วมกับธนาคารฯ แต่ยังคงมีพนักงานบางส่วนยังไม่สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้ และไม่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง และมีความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ แต่ก็ยังคงมีพนักงานบางส่วนยังไม่สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน และไม่มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน

7. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน แต่ยังคงไม่ได้รับข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางธนาคารฯ จัดให้เป็นอันดับต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

8. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ธนาคารฯ เห็นว่าการทำงานที่ธนาคารฯ มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตนเอง ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีความมั่นใจในความมั่นคงของธนาคารฯ และทีมผู้บริหาร แต่ยังคงมีพนักงานบางส่วนไม่ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

9. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ธนาคารฯ จัดให้ แต่ยังคงไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงมีการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาว และไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ

10. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ แต่พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 5 จาก 6 ปัจจัย

11. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านเหล่านี้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และปัจจัยด้านจิตวิญญาณแล้ว พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ คือ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร และไม่มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ดังนั้นทางธนาคารฯ ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การจัดห้องออกกำลังกายไว้สำหรับให้พนักงานได้ออกกำลังกายหลังเวลาเลิกงาน หรือจัดลานกิจกรรมนันทนาการ เช่น การเดินแอโรบิกหรือโยคะหลังเวลาเลิกงาน

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

เนื่องจากพนักงานบางส่วนยังไม่สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ และยังไม่กล้าที่จะปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ดังนั้น ธนาคารฯ ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการเหลื่อมล้ำของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ และผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน นอกจากนี้ ธนาคารฯ ควรมีการกำหนดวันเพื่อการประชุมสำหรับการทำงานแต่ละเดือน โดยมีผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้รับฟังและร่วมกันเสนอแนะแนวทางการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงอาจเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าปรึกษาเป็นส่วนตัวได้ตลอดเวลา เพื่อสร้างความสุขในชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ถึงแม้ว่าพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และยังมีความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานไม่เป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานบางส่วนที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น อนาคตฯ ควรส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น มุ่งเน้นความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน รวมถึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอแนะหรือแก้ไขปัญหาให้มากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดหรือข้อตกลงที่ได้จากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากปัจจัยย่อยการให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางอนาคตฯ จัดให้ เป็น 3 ปัจจัยย่อยที่พนักงานมีความคิดเห็นระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น อนาคตฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ อย่างชัดเจนและทั่วถึง โดยใช้สื่อต่างๆ เช่น จุลสารอนาคตฯ รวมถึงมีการจัดอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและการแก้ปัญหาเบื้องต้น จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยในการทำงานให้เพียงพอ ทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน พร้อมทั้งพิจารณาเพิ่มเติมสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความจำเป็นเพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานต่อไป

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

เนื่องจากพนักงานบางส่วนไม่ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น อนาคตฯ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกตำแหน่ง และสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การชมเชยในผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

6.1 เนื่องจากพนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นอันดับที่ 8 จาก 9 ปัจจัยด้านความ

มั่นคงในชีวิต ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและเป็น โอกาสสร้างความมั่นคงในชีวิตของ พนักงาน ดังนั้น ธนาคารฯ ควรมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงความสำคัญของ ความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งของพนักงาน รวมถึงคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้พนักงาน มีแรงบันดาลใจ รวมถึงมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงกว่า ตำแหน่งปัจจุบัน

6.2 เนื่องจากพนักงานบางส่วนได้มีความคิดที่จะสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว แต่ในปัจจุบันยังไม่มีความสามารถในการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็น ดังนั้น ธนาคารฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม

7. ธนาคารฯ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 6 ปัจจัย เนื่องจากทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมทั้งสิ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ถึงแม้ว่าพนักงานจะมี ความคิดเห็นในปัจจัยดังกล่าวในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับ 5 จาก 6 ปัจจัย และเป็นปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น หาก ธนาคารฯ ให้ความสำคัญ กับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาใน จังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เช่น การกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดย สนับสนุนให้พนักงานทำการสอบเลื่อนตำแหน่งประกอบกับการนำความรู้ที่มีในงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน สร้างงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อทางธนาคารฯ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็น เกณฑ์ในการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

8. นอกจากปัจจัยทางด้านความมั่นคงในชีวิตแล้ว ธนาคารฯ ควรให้ความสำคัญต่อ การพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยด้านจิตวิญญาณอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุดใน 6 ปัจจัย และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ดังนั้น หาก ธนาคารฯ ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานระดับปฏิบัติการ ของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น ตามไปด้วย

9. ธนาคารฯ อาจนำเอาแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 8 ประการของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) มาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ ให้เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1) Happy Body (มีสุขภาพดี) นอกเหนือไปจากการออกกำลังกายแล้ว ทางธนาคารฯ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ สนับสนุนด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของสถานที่ทำงาน เพื่อสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง รวมถึงการสนับสนุนการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสร้างความสามัคคีให้กับคนในองค์กรอีกด้วย

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ทางธนาคารฯ ควรปลูกฝังพนักงานให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีน้ำใจต่อกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยที่ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบในการกระทำ เช่น การช่วยดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและสถานที่ทำงาน เป็นต้น

3) Happy Relax (การผ่อนคลาย) ทางธนาคารฯ ควรสนับสนุนให้มีการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้าและความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสรู้จักกันมากขึ้น เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น

4) Happy Brain (การหาความรู้) ทางธนาคารฯ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ รวมถึงพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ในงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในอนาคต

5) Happy Soul (คุณธรรม) ทางธนาคารฯ ควรส่งเสริมให้พนักงานใช้หลักธรรม หลักศาสนาในการดำเนินชีวิต เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้มีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีชีวิตที่ดี และมีความสุข

6) Happy Money (ใช้เงินเป็น) ทางธนาคารฯ ควรเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้ และมีเงินออม ส่งเสริมให้พนักงานนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การลดรายจ่าย การออมและการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล เป็นต้น

7) Happy Family (ครอบครัวที่ดี) ทางธนาคารฯ ควรสนับสนุนสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นสถาบันหลัก ด้วยการจัดโครงการเพื่อครอบครัวขึ้นเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัวของพนักงานกับธนาคารฯ อีกด้วย เช่น การให้ทุนการศึกษาของบุตรพนักงาน รวมถึง ครอบครัวตัวอย่าง เป็นต้น

8) Happy Society (สังคมดี) ธนาคารฯ ควรรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมในพื้นที่
บริเวณที่ตั้งของธนาคารอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมทำความสะอาด กิจกรรมทางพุทธศาสนา
โครงการรณรงค์ต่างๆ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีแก่คนในสังคม หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
รอบข้าง เป็นต้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved