

คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
Quality Of Life at Work Corporate Culture and Happiness at Work that Affects
the Performance of Employees of the Housing Bank, Head Office

ภูวดล ตันจันดี^{1*} และ ทิดารัตน์ พงษ์ชิริรินทร์²

Puwadon Tonjandee^{1*} and Tidarat Pongvachirint²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

²หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹Master of Business Administration, Program in Management, Graduate School,
University of the Thai Chamber of Commerce

²Bachelor of Business Administration, Faculty of Business Administration,
University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author's email: puwadon.to@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

4 สิงหาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

9 กันยายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

10 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 339 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน พบว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทั้งสามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโตและประสิทธิภาพของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์

ABSTRACT

This independent study aimed to examine the influence of quality of work life, organizational culture, and workplace happiness on job performance among employees at the Government Housing Bank (GHB) Head Office. A quantitative research method was employed, using a structured questionnaire to collect data from 339 purposively selected employees. The independent variables included eight dimensions of quality of work life based on Walton's model, three types of organizational culture from Cooke and Lafferty, and four aspects of workplace happiness adapted from Manion's framework. Job performance was assessed based on Peterson and Plowman's indicators.

The data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The findings revealed that all three factors had statistically significant effects on job performance at the 0.05 level. Specifically, workplace happiness had the highest predictive power ($R^2 = 0.583$), followed by quality of work life ($R^2 = 0.278$) and organizational culture ($R^2 = 0.134$). Within these factors, interpersonal relationships, work-life balance, and social contribution were the most influential elements of quality of work life, while the constructive organizational culture was the only culture type with a significant impact. In terms of workplace happiness, interpersonal connections, love for the job, recognition, and achievement were all positively correlated with performance.

The study highlights the importance of fostering a supportive work environment, promoting a constructive organizational culture, and enhancing employees' emotional well-being to improve organizational effectiveness and sustainability.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Culture, Workplace Happiness, Job Performance, Government Housing Bank.

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์กรที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขัน การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรม ตลอดจน

ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาสาธารณชน องค์กรที่สามารถรักษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องย่อมมีความได้เปรียบในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมและความรู้สึกของพนักงานโดยตรง (ผกา มาศ เจียกสูงเนิน, 2566)

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) เสนอองค์ประกอบที่ครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน โดยแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1987) ได้จำแนกลักษณะวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ แบบตั้งรับ และแบบแข่งขัน ซึ่งสะท้อนถึงค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมภายในองค์กรอย่างชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประเมินหรือพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ โดยแนวคิดของ Manion (2003) ได้นิยามองค์ประกอบไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักและผูกพันในงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ ซึ่งล้วนสะท้อนถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนำองค์ประกอบทั้งสามมาพิจารณาร่วมกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งหมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และอยู่ภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับองค์กรในระยะยาว

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2496 เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐภายใต้การกำกับของกระทรวงการคลัง มีพันธกิจหลักในการส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองสำหรับประชาชน โดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง ปัจจุบันธนาคารมีพนักงานรวม 4,932 คน และมีสาขาทั่วประเทศ 189 สาขา (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568) แม้ธนาคารจะให้ความสำคัญกับการดูแลทรัพยากรบุคคลมาโดยตลอด แต่จากผลสำรวจความพึงพอใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน พบว่าบางประเด็นยังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น โอกาสเติบโตในสายงานไม่ชัดเจน ความแออัดของพื้นที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ยังคงล้าสมัย ขาดการเปิดรับความคิดเห็น ตลอดจนความรู้สึกไม่ท้าทายในการทำงานของพนักงานบางกลุ่ม อีกทั้งระบบการประเมินผลการทำงานยังขาดข้อมูลเชิงปริมาณที่สะท้อนผลลัพธ์ในระดับปฏิบัติการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ดังนั้น งานวิจัยนี้

จึงมุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับเป้าหมายการเติบโตขององค์กรในอนาคต อีกทั้งยังเป็นต้นแบบที่สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

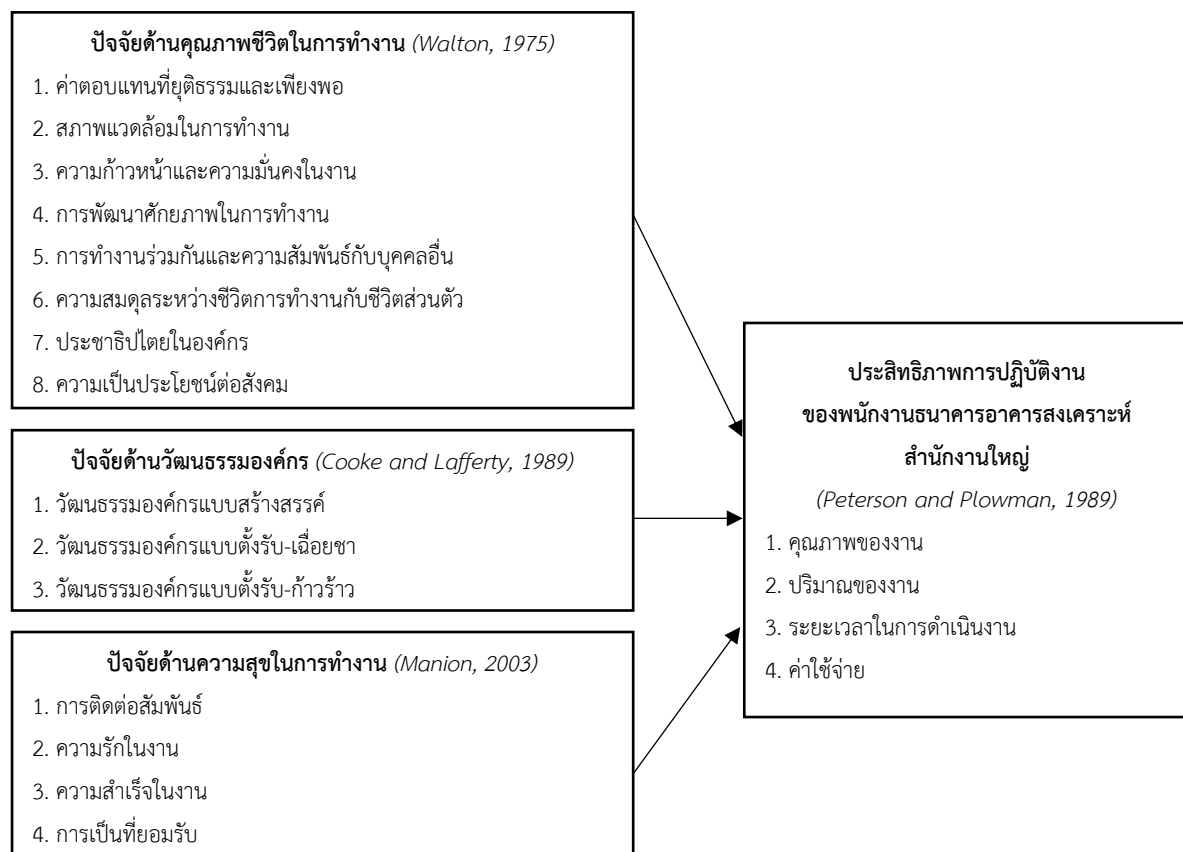
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Walton (1975) ได้นำเสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาทักษะ การมีส่วนร่วมในสังคมภายในองค์กร ความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคม แนวคิดนี้ครอบคลุมทั้งมิติด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม ทำให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร Cooke and Lafferty (1989) ได้อธิบายถึงแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรผ่านเครื่องมือ Organizational Culture Inventory (OCI) โดยมุ่งเน้นพฤติกรรมและค่านิยมที่สะท้อนออกมาในองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมความร่วมมือและความสำเร็จร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับที่มุ่งเน้น การทำตามกฎและลดความเสี่ยง และวัฒนธรรมองค์กรแบบแข่งขันที่เน้นผลลัพธ์เชิงแข่งขันมากกว่าความร่วมมือ โดยทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร Manion (2003) ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดความสุขในการทำงาน

โดยอธิบายว่าเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความรักและความผูกพันในงาน ความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสุขเหล่านี้ช่วยสร้างพลังบวก ลดความตึงเครียด และเพิ่มความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร Peterson and Plowman (1989) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ระยะเวลาในการทำงาน และการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่า ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนศักยภาพของพนักงานในการสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยกรอบแนวคิดของ Walton (1975); Cooke and Lafferty (1989); Manion (2003); Peterson and Plowman (1989) ช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน และเป็นฐานทางวิชาการที่สามารถนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 2,211 คน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานอาวุโส หัวหน้างาน และผู้บริหาร (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2568)

ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด จึงได้นำสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1976) มาใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร (2,211 คน)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05 (หรือ 5%)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{2211}{1 + 2211(0.05)^2} = \frac{2211}{6.528} = 339$$

โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไว้ที่ 0.05 หรือคิดเป็น 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 339 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้ดังกล่าวในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (≥ 0.50) โดยมีการปรับแก้ถ้อยคำบางข้อเพื่อความชัดเจน ทำให้ค่า IOC เพิ่มขึ้นเป็น 1.00 หลังการปรับปรุง

ความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่า 0.957 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70

วิธีรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการกับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 339 คน โดยกำหนดขอบเขตของพื้นที่ศึกษาเฉพาะภายในสำนักงานใหญ่เท่านั้น ขั้นตอนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามหัวข้อคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Google Forms เพื่อความสะดวกในการเผยแพร่และรวบรวมข้อมูล

2. เผยแพร่แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ได้แก่ Line Group และ Facebook Group โดยมุ่งส่งถึงพนักงานสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนสมาชิกอยู่ในระดับที่เพียงพอสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Drive เพื่อรักษาความเป็นระเบียบและความปลอดภัยของข้อมูล

4. เข้ารหัสข้อมูล (Data Coding) โดยแปลงคำตอบของแบบสอบถามให้เป็นรหัสตัวเลข เพื่อเตรียมความพร้อมในการประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติ

5. การแจกและรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการระหว่างวันที่ 5 พฤษภาคม ถึงวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

ใช้การทดสอบสมมติฐานหลักของการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีสมมติฐานหลักดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นหญิง 53.7% ชาย 43.1% LGBTQ+ 2.1% ไม่ระบุเพศ 1.2% อายุหลัก 40–49 ปี 47.8% รองลงมา 30–39 ปี 36.6% การศึกษาโดยมากปริญญาตรี 78.5% ปริญญาโท 21.5% อายุงานส่วนใหญ่ 11–20 ปี 52.5% รายได้มากกว่า 45,000 บาท/เดือน 68.4%

ผู้ตอบแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.36, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.333) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.49, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.416) รองลงมาคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.46, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.421) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.45, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.412) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 4.43, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.580) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.30, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.554) ประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.28, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.611) และการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.519) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.571)

ผู้ตอบแบบสอบถามของวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.519) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย = 4.31, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.532) ส่วนระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (ค่าเฉลี่ย = 3.88, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.795) และวัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (ค่าเฉลี่ย = 3.79, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.862)

ผู้ตอบแบบสอบถามของความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.30, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.528) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.35, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.627) รองลงมาคือ ความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.585) การเป็นที่ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 4.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.570) และการติดต่อสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.24, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.555)

ผู้ตอบแบบสอบถามของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.44, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.469) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.51, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.492) รองลงมาคือ ด้านระยะเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.49, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.488) ด้านคุณภาพผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.39, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.561) และด้านปริมาณผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.37, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.531)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในมิติเหล่านี้ จะสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในทีมที่มีแรงจูงใจที่ยั่งยืน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นในการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมที่ส่งเสริมการคิดริเริ่ม ความร่วมมือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้บ่งชี้ว่าองค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานในเชิงบวกจะสามารถผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ด้านความสุขในการทำงาน พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของความสัมพันธ์ที่ดี ความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน หรือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ย่อมสามารถเพิ่มพลังขับเคลื่อนภายในตนเอง และสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในบริบทของธนาคารเฉพาะกิจที่มีบทบาททางสังคมสูง ดังนั้น ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบายควรให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากรในมิติเหล่านี้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมในระยะยาว

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ตัวแปรอิสระ	Beta	(Sig)
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.527	0.001
วัฒนธรรมองค์กร	0.366	0.001
ความสุขในการทำงาน	0.764	0.001

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสะท้อนว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ ขณะเดียวกันการจัดสรรเวลาและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสมช่วยลดความเครียด และเสริมพลังในการทำงาน ส่วนการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมยังสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจภายใน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อผลงานมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนาศักยภาพ และประชาธิปไตยในองค์กร แม้พนักงานจะมีความคิดเห็นในระดับสูง แต่กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ เหตุผลหนึ่งมาจากการที่ปัจจัยเหล่านี้มีมาตรฐานและถูกจัดให้โดยองค์กรอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพและตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสม โครงสร้าง ความก้าวหน้าและความมั่นคงที่ชัดเจน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรมและเปิดกว้าง สิ่งเหล่านี้จึงถูกมองว่าเป็นพื้นฐานปกติที่คาดหวังได้จากการทำงานในองค์กร มากกว่าจะเป็นแรงกระตุ้นใหม่ที่ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพโดยตรง

ด้านวัฒนธรรมองค์กรชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานพร้อมทุ่มเท เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา แม้พนักงานจะมีความคิดเห็นในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการทำงานภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัดและการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเข้มงวด ทำให้บรรยากาศการทำงานขาดความกล้า ในการแสดงความคิดเห็นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ พนักงานจึงปฏิบัติตามคำสั่งเป็นหลัก แม้จะช่วยรักษา

ความเรียบร้อย แต่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพเช่นกัน ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว แม้พนักงานจะมีความคิดเห็นในระดับมาก แต่ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ลักษณะบรรยากาศที่มีการแข่งขันสูง การเฝ้าจับผิด และการขาดการยอมรับที่เพียงพอ อาจทำให้พนักงานรักษามาตรฐานงานได้ โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแท้จริง ในขณะที่วัฒนธรรมแบบตั้งรับทั้งสองรูปแบบแม้จะสร้างระเบียบวินัย แต่ไม่สามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า การติดต่อสัมพันธ์และบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกัน ความรักในงานก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญ พนักงานที่รู้สึกรักและผูกพันกับงาน มั่นใจในความมั่นคง เพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงานมักปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นเต็มที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มี ผลการวิจัยด้านความสำเร็จในงานกลับสะท้อนความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน แม้พนักงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายและมีความก้าวหน้า แต่ความสำเร็จที่มาพร้อมกับความคาดหวังที่สูงและแรงกดดันกลับก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า จึงอาจลดทอนประสิทธิภาพโดยรวม หากความสำเร็จนั้นไม่ได้รับการตอบแทนด้วยการยอมรับหรือรางวัลที่เหมาะสม ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับพบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อประสิทธิภาพ พนักงานที่ได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน และพร้อมทุ่มเทสร้างผลงานที่ดียิ่งขึ้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลยังช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยทั้งสามด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และแต่ละปัจจัยยังมีองค์ประกอบย่อยที่ส่งผลแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน องค์กรควร

สนับสนุนการสร้างทีมเวิร์ค การมีพื้นที่ให้พนักงานแสดงความคิดเห็น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และการสร้างความตระหนักรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อส่วนรวม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยระบุชัดเจนว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นองค์กรจึงควรหลีกเลี่ยงการดำเนินงานภายใต้บรรยากาศแบบลำดับชั้นหรือการควบคุมแบบเคร่งครัด แต่ควรเปิดกว้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิดสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ การสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างเป็นมิตร สนับสนุนการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตทางความคิด จะช่วยให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมศักยภาพและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

ด้านความสุขในการทำงาน ควรเน้นการสร้าง การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ และความรักในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับบุคคลและทีม การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจ การชื่นชมในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน การให้พนักงานได้แสดงศักยภาพ และการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกหรือความเบื่อหน่ายในระยะยาว

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ในภาคการเงิน การธนาคาร หรือหน่วยงานที่มีลักษณะงานซ้ำ ๆ และมีการควบคุมภายในที่เข้มงวด ซึ่งมักกละเลยมองปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน หากสามารถนำนโยบายที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม และความสุขของพนักงานมาใช้ได้จริง จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ลดต้นทุนทางอ้อม และเสริมสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ทนทาน และพร้อมปรับตัวในทุกสถานการณ์

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสาขาต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละภูมิภาค นอกจากนี้ แม้จะพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่น่าสนใจ เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณเป็นหลัก แม้จะได้ผลเชิงสถิติที่ชัดเจน แต่ขาดมุมมองเชิงลึก จึงควรใช้วิธีแบบผสมผสานในการศึกษาอนาคตเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบ สุดท้าย การวิเคราะห์สถิติครั้งนี้เน้นเฉพาะความสัมพันธ์รายตัวแปร จึงควรพัฒนาไปสู่การใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ซ้อนระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ผกามาศ เจียกสูงเนิน และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2566). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(3), 225–240.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). *ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานและพนักงานสัญญาจ้าง ประจำปี 2567*. ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2568). *รายงานจำนวนบุคลากรและจำนวนสาขาธนาคารอาคารสงเคราะห์ ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2568*. ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- Cooke, R. A. and Lafferty, J. C. (1989). *Organizational Culture Inventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Manion, J. (2003). *From Management to Leadership: Practical Strategies for Health Care Leaders*. Jossey-Bass.
- Peterson, R. A. and Plowman, S. A. (1989). *Business Ethics: Problems, Cases, and Decision Making*. McGraw-Hill.
- Walton, I. C. (1975). Viscous Shear Layers in an Oscillating Rotating Fluid. *Proceedings of the Royal Society of London. A. Mathematical and Physical Sciences*, 344(1636), 101-110.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). Harper and Row.