

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ผลสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบข้อคำถาม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความหมายดังนี้

N หมายถึง จำนวนประชากร

μ หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

SD หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

Sig. หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ

P หมายถึง ค่า P-value หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ

Adj R² หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้แล้ว

B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบค่าคะแนนดิบ

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบค่าคะแนนมาตรฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบข้อคำถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบข้อคำถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	126	77.30
หญิง	37	22.70
รวม	163	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบข้อคำถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	31	19.00
31 – 40 ปี	42	25.80
41 – 50 ปี	41	25.20
51 ปี ขึ้นไป	49	30.10
รวม	163	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	79	48.50
สมรส	80	49.10
หม้าย/หย่า	4	2.50
รวม	163	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	145	89.00
ปริญญาโท	18	11.00
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	163	100.00
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
เจ้าหน้าที่	101	62.00
ผู้บริหาร	62	38.00
รวม	163	100.00
6. เงินเดือน		
น้อยกว่า 30,000 บาท	70	42.94
มากกว่า 30,000 บาท	93	57.06
รวม	163	100.00
7. อายุงาน		
1 – 5 ปี	60	36.80
6 – 10 ปี	10	6.10
11 – 15 ปี	21	12.90
15 ปี ขึ้นไป	72	44.20
รวม	163	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไป จากการตอบข้อความคำถามของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 163 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

4.1.1 เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 และเป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

4.1.2 อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และน้อยที่สุดมีอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

4.1.3 สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

4.1.4 ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

4.1.5 ตำแหน่ง พนักงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 รองลงมา เป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

4.1.6 เงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 57.06 รองลงมา มีเงินเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.94

4.1.7 อายุงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 รองลงมา มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

4.2.1 ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูล

จากการทดสอบการแจกแจงข้อมูล (Test of Normality) พบว่า ค่า Sig. ในข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ 1) นโยบายขององค์กร 2) บรรยากาศขององค์กร 3) ภาวะผู้นำขององค์กร และ 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่า Sig. ของ Kolmogorov-Smirnov เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.001 แสดงว่า ข้อมูลไม่มีการแจกแจงปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) และเมื่อทดสอบค่าความเบ้ (Measures of Skewness) พบว่ามีลักษณะเบ้ไปทางซ้าย (Skewness = -0.089) (ดังตารางในภาคผนวก ง) เนื่องจาก Skewness มีค่าใกล้เคียงศูนย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้แสดงค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลาง (Central tendency) และค่าการกระจายของข้อมูล (Dispersion) ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการใช้สถิติเชิงพรรณนาต่อไป

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านนโยบายขององค์กร	4.09	0.50	มาก
ด้านบรรยากาศขององค์กร	3.79	0.57	มาก
ด้านภาวะผู้นำขององค์กร	3.85	0.56	มาก
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.83	0.60	มาก
โดยรวม	3.89	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $SD=0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรอันดับหนึ่งคือ ด้านนโยบายขององค์กร ($\mu = 4.09$, $SD=0.50$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบรรยากาศขององค์กร ($\mu = 3.79$, $SD=0.57$)

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร

ด้านนโยบายขององค์กร	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ธนาคารมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร	3.98	0.64	มาก
ธนาคารมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.23	0.57	มากที่สุด
หลักการความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่ธนาคารยึดถือและให้ความสำคัญ	4.25	0.71	มากที่สุด
ธนาคารมุ่งหวังให้พนักงานทุกคนมีการพัฒนาทักษะและความสามารถของตน	4.13	0.65	มาก
พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร	3.90	0.69	มาก
โดยรวม	4.09	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของพนักงาน ด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $SD=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายขององค์กร เรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักการความถูกต้องในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่ธนาคารยึดถือและให้ความสำคัญ ($\mu = 4.25$, $SD=0.71$) ธนาคารมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ($\mu = 4.23$, $SD=0.57$) และพนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ($\mu = 3.90$, $SD=0.69$)

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านบรรยากาศขององค์กร

ด้านบรรยากาศขององค์กร	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.99	0.71	มาก
การจัดระบบการทำงานอย่างเหมาะสม	3.74	0.72	มาก
ธนาคารมีระบบและเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม	3.63	0.74	มาก
ความเป็นอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.65	0.70	มาก
บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความอบอุ่นและเป็นกันเอง	3.96	0.74	มาก
โดยรวม	3.79	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $SD=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศขององค์กรเรียงตามลำดับ ดังนี้ การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.99$, $SD=0.71$) บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความอบอุ่นและเป็นกันเอง ($\mu = 3.96$, $SD=0.74$) และระบบและเกณฑ์การให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม ($\mu = 3.63$, $SD=0.74$)

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านภาวะผู้นำขององค์กร

ด้านภาวะผู้นำขององค์กร	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถและทักษะที่มี	3.85	0.61	มาก
ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาได้	3.91	0.68	มาก
ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการทำงานตามขอบข่ายของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.92	0.61	มาก
ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.86	0.71	มาก
ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจและเสริมสร้างกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	3.75	0.69	มาก
โดยรวม	3.85	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านภาวะผู้นำขององค์กรเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการทำงานตามขอบข่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.92$, $SD=0.61$) ผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาได้ ($\mu = 3.91$, $SD=0.68$) และผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจและเสริมสร้างกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\mu = 3.75$, $SD=0.69$)

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ธนาคารมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับพนักงานตรงตามความต้องการ	3.69	0.73	มาก
หลักสูตรในการฝึกอบรมของธนาคารทำให้มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ มากขึ้น	3.78	0.70	มาก
การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากการเข้ารับการฝึกอบรม	3.90	0.67	มาก
หลักสูตรในการฝึกอบรมของธนาคารทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อธนาคาร	3.94	0.64	มาก
หลักสูตรในการฝึกอบรมที่เข้าร่วมสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.70	มาก
โดยรวม	3.83	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรของพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $SD=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักสูตรในการฝึกอบรมของธนาคารทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อธนาคาร ($\mu = 3.94$, $SD=0.64$) การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากการเข้ารับการฝึกอบรม ($\mu = 3.90$, $SD=0.67$) และธนาคารมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับพนักงานตรงตามความต้องการ ($\mu = 3.69$, $SD=0.73$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.3.1 ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูล

จากการทดสอบการแจกแจงข้อมูล (Test of Normality) พบว่า ค่า Sig. ในข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. ของ Kolmogorov-Smirnov เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.001 แสดงว่าข้อมูลไม่มีการแจกแจงปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) และเมื่อทดสอบค่าความเบ้ (Measures of Skewness) พบว่ามีลักษณะเบ้ไปทางขวา (Skewness = 0.402) (ดังตารางในภาคผนวก ง) เนื่องจาก Skewness มีค่าใกล้เคียงศูนย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้แสดงค่าแนวโน้มสู่ส่วนกลาง (Central tendency) และค่าการกระจายของข้อมูล (Dispersion) ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาต่อไป

4.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกันในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	0.70	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.87	0.53	มาก
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.75	0.55	มาก
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.60	0.59	มาก
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.80	0.56	มาก
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.66	0.64	มาก
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.34	0.64	ปานกลาง
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.74	0.56	มาก
โดยรวม	3.63	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.87$, $SD = 0.53$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.80$, $SD = 0.56$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\mu = 3.75$, $SD = 0.55$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\mu = 3.74$, $SD = 0.56$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\mu = 3.66$, $SD = 0.64$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.60$, $SD = 0.59$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\mu = 3.34$, $SD = 0.64$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\mu = 3.25$, $SD = 0.70$)

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.23	0.85	ปานกลาง
การให้สวัสดิการต่าง ๆ ของธนาคาร เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พัก มีความยุติธรรม	3.63	0.73	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.10	0.85	ปานกลาง
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.13	0.84	ปานกลาง
ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	3.16	0.80	ปานกลาง
โดยรวม	3.25	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับดังนี้ การให้สวัสดิการต่าง ๆ ของธนาคาร เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พัก มีความยุติธรรม ($\mu = 3.63$, $SD = 0.73$) ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\mu = 3.23$, $SD = 0.85$) และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($\mu = 3.10$, $SD = 0.85$)

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
ธนาคารมีการจัดสภาพที่ทำงานที่สะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอ	3.80	0.67	มาก
สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนเป็นอุปสรรคในการทำงาน	3.79	0.81	มาก
ธนาคารจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.96	0.69	มาก
ธนาคารมีการเตรียมความพร้อม และมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	3.91	0.62	มาก
ธนาคารจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยภายในธนาคารอย่างเพียงพอ	3.93	0.62	มาก
ธนาคารมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน	3.85	0.63	มาก
โดยรวม	3.87	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับดังนี้ ธนาคารจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.96$, $SD = 0.69$) ธนาคารจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยภายในธนาคารอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.93$, $SD = 0.62$) และสถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนเป็นอุปสรรคในการทำงาน ($\mu = 3.79$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
การเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.78	0.62	มาก
การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและเติบโตภายในสายงาน	3.74	0.66	มาก
ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และควบคุมงานได้อย่างเป็นอิสระ	3.69	0.67	มาก
ความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.66	มาก
การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับหน่วยงานในการวางแผนการทำงานร่วมกัน	3.67	0.73	มาก
โดยรวม	3.75	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.79$, $SD = 0.66$) การเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 3.78$, $SD = 0.62$) และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับหน่วยงานในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.67$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขอบเขตที่มากขึ้น	3.80	0.61	มาก
การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามศักยภาพ ความรู้ความสามารถ	3.46	0.85	มาก
การมีโอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.64	0.74	มาก
ความรู้สึกมั่นคงในการมีรายได้จากการทำงาน	3.63	0.78	มาก
การไม่มีความกังวลในการถูกเลิกจ้างหรือตงงาน	3.48	0.84	มาก
โดยรวม	3.60	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $SD=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขอบเขตที่มากขึ้น ($\mu = 3.80$, $SD=0.61$) การมีโอกาสในการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.64$, $SD=0.74$) และการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามศักยภาพความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.46$, $SD=0.85$)

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่า เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในงานหรือกิจกรรม ของหน่วยงาน	3.63	0.72	มาก
การประชุมร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม	3.75	0.69	มาก
การให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม	3.86	0.71	มาก
การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น	3.96	0.60	มาก
การทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ประองตงกัน	3.84	0.65	มาก
โดยรวม	3.80	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น ($\mu = 3.96$, $SD = 0.60$) การให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.86$, $SD = 0.71$) และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในงานหรือกิจกรรมของหน่วยงาน ($\mu = 3.63$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	3.45	0.81	มาก
มีการคำนึงถึงการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ยินดีต่อการละเมิดสิทธิผู้อื่น ๆ	3.70	0.74	มาก
เมื่อมีข้อขัดแย้งในการทำงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องพร้อมที่จะรับทราบและร่วมกันแก้ไขข้อขัดแย้งนั้น	3.69	0.75	มาก
ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน	3.51	0.82	มาก
การให้เกียรติพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.71	0.76	มาก
การมีวัฒนธรรมการเคารพบุคคลตามระดับอาวุโส	3.96	0.76	มาก
โดยรวม	3.66	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ การมีวัฒนธรรมการเคารพบุคคลตามระดับอาวุโส ($\mu = 3.96$, $SD = 0.76$) การให้เกียรติพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\mu = 3.71$, $SD = 0.76$) และการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ($\mu = 3.45$, $SD = 0.81$)

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.47	0.74	มาก
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างความกดดันหรือความกังวลใด ๆ	3.44	0.64	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.36	0.75	ปานกลาง
การมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ อย่างเพียงพอ	3.27	0.82	ปานกลาง
การมีเวลาในการช่วยเหลือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.21	0.79	ปานกลาง
โดยรวม	3.34	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.47$, $SD = 0.74$) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างความกดดันหรือความกังวลใด ๆ ($\mu = 3.44$, $SD = 0.64$) และ การมีเวลาในการช่วยเหลือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ($\mu = 3.21$, $SD = 0.79$)

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	μ (N=163)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความคิดเห็น
งานที่ท่านทำส่งผลที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้คนในสังคม	3.48	0.75	มาก
การบริหารงานของธนาคารไม่ได้เอาเปรียบสังคม	3.80	0.64	มาก
การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์	3.80	0.67	มาก
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ที่ธนาคารจัดขึ้น	3.67	0.79	มาก
ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของธนาคารในการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.73	มาก
โดยรวม	3.74	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของธนาคารในการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\mu = 3.98$, $SD = 0.73$) การให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.80$, $SD = 0.67$) และการบริหารงานของธนาคารไม่ได้เอาเปรียบสังคม ($\mu = 3.80$, $SD = 0.64$) และงานที่ทำส่งผลที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้คนในสังคม ($\mu = 3.48$, $SD = 0.75$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) และคัดเลือกตัวแปรอิสระด้วยวิธี Enter (ดังตารางในภาคผนวก ง) โดยกำหนดให้

ตัวแปรตาม

Y คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ

X₁ คือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร

X₂ คือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านบรรยากาศขององค์กร

X₃ คือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านภาวะผู้นำขององค์กร

X₄ คือ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ตารางที่ 4.16 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตามสมการ Y)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.836 ^a	0.699	0.691	0.26624	2.174

a. Predictors: (Constant) การฝึกอบรมและพัฒนา บรรยากาศองค์กร นโยบายองค์กร ภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 4.16 สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับมาก ($R = 0.836$) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.836 และตัวแปรอิสระ (ปัจจัยภายในองค์กร) สามารถทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรตาม (คุณภาพชีวิตในการทำงาน) ได้ร้อยละ 69.10 และที่เหลืออีกร้อยละ 30.90 เป็นผลจากปัจจัยอื่น ๆ นอกจากนี้ ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.321 ถึง 0.614 แสดงให้เห็นว่า สมการถดถอยพหุเชิงเส้นนี้ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และ ค่าสถิติ Durbin-Watson = 2.174 แสดงให้เห็นว่าไม่เกิดปัญหาส่วนเหลือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Autocorrelation) (ดังตารางในภาคผนวก ง)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตามสมการ Y)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.488	0.182		2.679	0.008**
ด้านนโยบายขององค์กร (X_1)	0.088	0.056	0.093	1.569	0.119
ด้านบรรยากาศขององค์กร (X_2)	0.335	0.060	0.403	5.571	0.000***
ด้านภาวะผู้นำขององค์กร (X_3)	0.236	0.066	0.275	3.576	0.000***
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X_4)	0.158	0.044	0.198	3.552	0.001***

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านภาวะผู้นำขององค์กร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$)

จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยพหุคูณด้วยค่าคะแนนดิบ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ จะได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 \quad (4.1)$$

แทนค่าในสมการ

$$Y = 0.488 + 0.088X_1 + 0.335X_2 + 0.236X_3 + 0.158X_4$$

Y = คุณภาพชีวิตในการทำงาน

X_1 = ด้านนโยบายขององค์กร

X_2 = ด้านบรรยากาศขององค์กร

X_3 = ด้านภาวะผู้นำขององค์กร

X_4 = ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านนโยบายขององค์กร

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านบรรยากาศขององค์กร

b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านภาวะผู้นำขององค์กร

b_4 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านนโยบายขององค์กร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.088 ซึ่งหมายความว่า หากมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรด้านนโยบายขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น 0.088 หน่วย

ด้านบรรยากาศขององค์กร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.335 ซึ่งหมายความว่า หากมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรด้านบรรยากาศขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น 0.335 หน่วย

ด้านภาวะผู้นำขององค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.236 ซึ่งหมายความว่า หากมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรด้านภาวะผู้นำขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น 0.236 หน่วย

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.158 ซึ่งหมายความว่า หากมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย

จะมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เพิ่มขึ้น 0.158 หน่วย

สมการถดถอยพหุคูณที่แสดงด้วยค่าคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนได้ดังนี้

$$Z = \beta_0 + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZX_3 + \beta_4 ZX_4 \quad (4.2)$$

แทนค่าในสมการ

$$Z = 0.488 + 0.093ZX_1 + 0.403ZX_2 + 0.275ZX_3 + 0.198ZX_4$$

Z = คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ZX_1 = ด้านนโยบายขององค์กร

ZX_2 = ด้านบรรยากาศขององค์กร

ZX_3 = ด้านภาวะผู้นำขององค์กร

ZX_4 = ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านนโยบายขององค์กร

β_2 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านบรรยากาศขององค์กร

β_3 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านภาวะผู้นำขององค์กร

β_4 = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากสมการถดถอยพหุคูณด้วยค่าคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) มีด้วยกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ($\beta_2 = 0.403$) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำขององค์กร ($\beta_3 = 0.275$) และลำดับสุดท้ายปัจจัยด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ($\beta_4 = 0.198$) ในขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ($\beta_1 = 0.093$) มีค่า Sig. = 0.119 เพียงตัวแปรเดียว นั่นคือตัวแปรดังกล่าวไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ($P > 0.05$)

สรุปค่าสถิติที่สำคัญ $F = 91.770$, $P\text{-Value} = 0.000$, $\text{Durbin-Watson} = 2.174$, Tolerance ของ $X_1 = 0.542$, Tolerance ของ $X_2 = 0.363$, Tolerance ของ $X_3 = 0.321$, Tolerance ของ $X_4 = 0.614$ และ $\text{Adj } R^2 = 0.691$

4.5 ผลสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบข้อคำถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้ใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบข้อคำถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้โดยมีผู้ให้ข้อเสนอแนะทั้งสิ้น จำนวน 9 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ดังนี้

4.5.1 ธนาคารควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ในด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการประเมินราคาทรัพย์สิน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 4 คน

4.5.2 ธนาคารควรมีระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม และควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผู้ให้ข้อเสนอแนะจำนวน 5 คน