

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือ ตอนล่าง สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 103 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 อายุระหว่าง 30-น้อยกว่า 40 ปี มีมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 สถานภาพส่วนใหญ่ โสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 อายุงานระหว่าง 5-น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,000-น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.74) อารมณ์ทางลบ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.80) อารมณ์ ทางบวก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.79) และความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันของพนักงาน ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธ์ภาพ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.74) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.80) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.73) ความต้องการพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ตัวแปรอิสระด้านเพศ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.2 ตัวแปรอิสระด้านอายุ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.3 ตัวแปรอิสระด้านสถานภาพ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
การศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.4 ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน
การศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.5 ตัวแปรอิสระด้านอายุงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 1.6 ตัวแปรอิสระด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
การศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน
รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ชนชาติ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ตัวแปรอิสระด้านเพศ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.2 ตัวแปรอิสระด้านอายุ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.3 ตัวแปรอิสระด้านสถานภาพ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
การศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.4 ตัวแปรอิสระด้านระดับการศึกษา พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน
การศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.5 ตัวแปรอิสระด้านอายุงาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 2.6 ตัวแปรอิสระด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
การศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคาร
ชนชาติ จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 3.1 ความสุขในที่ทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า เป็นไปตาม
สมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 3.2 ความสุขในที่ทำงานด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 3.3 ความสุขในที่ทำงานด้านอารมณ์ทางบวก พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 3.4 ความสุขในที่ทำงานด้านอารมณ์ทางลบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

สมมติฐานที่ 3.5 ความสุขในที่ทำงานในภาพรวม (4 ด้าน) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษา จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อนี้

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงาน และความผูกพันของพนักงานธนาคาร ธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญที่เกิดจากการศึกษา ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือ ตอนล่าง พบว่า มีระดับความสุขในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าธนาคารธนชาติ จำกัด มหาชน เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข และมุ่งมั่นที่จะสร้างความสุขให้กับพนักงาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญต่อองค์กร เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร และยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างยั่งยืนด้วย สอดคล้องกับพันธกิจของธนาคารที่มีต่อพนักงาน กล่าวว่า “ มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และรักษาพนักงานที่ดี มีคุณภาพไว้กับองค์กรในระยะยาว ” สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ศิริ เอื้อมมงคล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพิษณุโลก ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพิษณุโลก ภาพรวมความสุขและระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงได้อยู่ในระดับสูง, อภิชาติ นิลภาทย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่สำนักงานเขตบางพลัดอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนรัตน์ วิริยา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ดัชนีความสุขของพนักงาน

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ พบว่า ระดับความสุขโดยรวม มีความสุขในระดับปานกลาง, ณฐมน ชุตินุตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขของพนักงาน โรงงานผลิตอาหาร ในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานโรงงานผลิตอาหารในจังหวัดชลบุรี มีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะลักษณะธุรกิจที่แตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในภาพรวม

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือ ตอนล่าง รายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิต, อารมณ์ทางลบ, อารมณ์ทางบวก, ความพึงพอใจในงาน

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานธนาคารมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ครอบครัว สังคม และภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ที่ธนาคารมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาด พนักงานสามารถยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปสู่จุดหมายโดยไม่กลัวอุปสรรค มีความคิดเชิงบวกต่อตัวเอง มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน เมื่อพนักงานพึงพอใจในชีวิตและมุ่งมั่นที่จะให้บริการลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าได้รับการบริการ เกิดความพึงพอใจสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธณพนธ์ ไตรรัตน์นุกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก

2) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยรายย่อย ได้แก่ รู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ภายในองค์กร, รู้สึกเป็นทุกข์เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเอาไว้, ไม่พอใจเพื่อนร่วมงานที่ทำผิดกฎระเบียบพนักงาน, รู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร แสดงว่าพนักงานปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบของธนาคารอย่างเคร่งครัด เนื่องจากเป็นสถาบันการเงิน ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือมีความสำคัญมาก และความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับอย่างสุดความสามารถ องค์กรปลูกฝังให้พนักงานทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นหากงานดี มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี เกิดความสบายใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคล

มีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect)

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ทำ ซึ่งองค์กรมีการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เมื่อพนักงานมีอารมณ์ทางบวกในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น มีความสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและภูมิใจที่ได้ทำงาน อันจะนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณพณิช ไตรรัตน์กุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด พบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ นิลาภย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีระดับความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก

4) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)

จากการศึกษาระดับความสุขในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่า มีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมที่ดี และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นสิ่งจูงใจทำให้รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน คู่มากับการทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ นิลาภย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีระดับความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก

5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือ ตอนล่าง พบว่า มีระดับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะธนาคารชนชาติ เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านสวัสดิการต่างๆ องค์กรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและปรารถนาที่จะ

อยู่กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ มีความรู้ลึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และพนักงานที่ได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น The Gallup Organization (2006) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงพิศ รัชท์ทอง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสิเกา จังหวัดตรัง พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก, ฉันทพล โดบารมีกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1) ด้านความต้องการพื้นฐาน

จากการศึกษาระดับความผูกพัน ด้านความต้องการพื้นฐาน พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก แสดงว่า องค์กรมีการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังในการทุ่มเทการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Dr. ED Gubman (อ้างถึงใน เบญญาภา สุวรรณทอง, 2557: 37) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คุณค่าและการมีความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นปัจจัยพื้นฐานทำให้พนักงานเกิดความผูกพันขึ้นกับองค์กร องค์กรและพนักงานให้คุณค่าหรือค่านิยมที่สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ตลอดจนต้องมีการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีชัดเจน มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเครื่องมือในการทำงาน

2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร

จากการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือ ตอนล่าง ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก แสดงว่า องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองมีความสามารถในด้านต่างๆ ซึ่งพนักงานสามารถทำผลงานออกมาได้ดี และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์กรมีระบบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาสอนเทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีแรงผลักดันในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Dr. ED Gubman (อ้างถึงใน เบญญาภา สุวรรณทอง, 2557: 37) กล่าวว่า โปรแกรม (Program) การที่องค์กรมีโครงการมากมายที่จัดไว้ให้พนักงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการที่มีต่างๆ คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนาสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้ ถ้าตรงกับความต้องการ

ของพนักงานแล้ว จะทำให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และด้านความสัมพันธ์ (Relationships) ความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนมีผลต่อความรู้สึกและความผูกพันของคนทั้งสิ้น

3) ด้านสัมพันธภาพ

จากการศึกษาระดับความผูกพัน ด้านสัมพันธภาพ พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก แสดงว่า องค์กรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบคนในครอบครัว พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างสัมพันธภาพร่วมกัน สะท้อนให้เห็นถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญและคุณค่าของพนักงานทุกคนให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ สเตียร์ (1997: 122-123 อ้างถึงใน พรรณพินิจ ไตรรัตน์กุล) กล่าวว่า พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง, พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่ับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุตามที่บุคคลเชื่อถือ, พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น และมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร, พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

4) ด้านความก้าวหน้าในงาน

จากการศึกษาระดับความผูกพัน ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานทุกคนย่อมมีเป้าหมายและต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการทบทวน องค์กรเห็นถึงความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปรับตำแหน่งและสวัสดิการค่าตอบแทน การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ต่างๆ ซึ่งได้สื่อสารกับพนักงานทุกตำแหน่งกับโอกาสความก้าวหน้าไปสู่ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมองเห็นอนาคตของตนเองเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวความคิดของ Hewitt Associates (2004 อ้างถึงใน รัชรัสมิ วุฒิมานพ, 2555: 25) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน, งาน/คุณค่า (Work/Values) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในทรัพยากรในการทำงาน และความเป็นสมาชิกในองค์กร, โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ, คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ, กระบวนการวิธีการ (Procedures) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติของบุคคลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน, รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินและการให้ความสำคัญ

5.2.3 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันของพนักงานธนาคาร ธนาคาร จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, อายุงาน, รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในที่ทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

1) เพศ

เพศ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยสังคมปัจจุบันเปิดกว้างมากขึ้น การยอมรับในความสามารถของบุคคล สิทธิเสรีภาพในการทำงาน การตัดสินใจ และมีโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพเท่าเทียมกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันทางเพศ แต่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน จึงทำให้เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนฤดี บุญอำนาจ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 ซอนค้าคาร์สต์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ

อายุ ของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการอยู่ร่วมกัน พี่พวออาศัยซึ่งกันและกัน และพนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบของอย่างเคร่งครัด ในด้านการให้บริการเน้นให้บริการด้วยใจและให้ความสำคัญกับลูกค้าเหมือนคนในครอบครัว สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานอย่างมีความสุข ไม่ว่าจะอายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิช พิชัยจุมพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 พบว่า อายุในการทำงานจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพ

สถานภาพ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถ และทำงานร่วมกันได้ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด โดยธนาคารธนาคาร มีการจัดสวัสดิการพนักงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ที่องค์กรสามารถตอบสนองตามความต้องการได้และเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้นสถานภาพของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิช พิชัยจุมพล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานกับความสุขของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 3 พบว่า สถานภาพสมรส และอายุในการทำงานจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกัน จะมีความสุขไม่แตกต่างกัน

4) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันพนักงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอก ซึ่งระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอก ด้วยการทำงานในองค์กรที่มีระดับการศึกษาที่หลากหลายทำให้การคิดวิเคราะห์ หรือการหาเหตุผลที่มาสนับสนุนความต้องการการตอบสนองของแต่ละบุคคลไม่เท่าเทียมกัน ทำให้มีความคิดและทัศนคติ ประสิทธิภาพ ทักษะความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กร ส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรญา บัวเกษตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำสาขาของธนาคารไทยพาณิชย์ ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5) อายุงาน

อายุงาน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรได้จัดสวัสดิการต่างๆ อย่างยุติธรรม ให้พนักงานทุกตำแหน่ง โดยยึดจากอายุงาน ไม่ว่าจะอายุงานในการทำงานจะมากหรือน้อย การได้ทำงานในหน่วยงานที่ดีพนักงานจะมีความรู้สึภักดีภาคภูมิใจในองค์กร เกิดความจงรักภักดี สรัทธาต่อองค์กร ดังนั้นส่งผลให้อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนฤดี บุญอำนวย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทพระราม 3 สอนค้าคาร์ส จำกัด พบว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6) รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า รายได้เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงาน ซึ่งระดับรายได้จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และวัดจากผลการปฏิบัติงานเพื่อได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรมีการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณทิพย์ วิจิตรชนสาร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ

ความผูกพันของพนักงาน โรงแรมปทุมวัน ปริ๊นเซส พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรให้ความสำคัญการสร้างองค์กรแห่งความสุข ส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่นที่จะส่งความสุขให้ลูกค้า ด้วยการให้บริการที่เป็นเลิศ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในที่ทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อระดับความสำเร็จต่างๆ ในชีวิต และมีความสุขกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน รับรู้ว่าการที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีคนเห็นคุณค่าในงานของตน ซึ่งพบว่า ความสุขในที่ทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจกับและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในที่ทำงานด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก พบว่า พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขและมีความภูมิใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect)

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในที่ทำงานด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานรู้สึกมีความสุขและเพลิดเพลินเมื่อได้ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน การได้ร่วมงานหรือทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ และภาคภูมิใจกับความสำเร็จขององค์กร ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน สอดคล้อง

กับแนวความคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect)

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในที่ทำงานด้านอารมณ์ทางลบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย พบว่า พนักงานทุกคนได้ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้รับความสำเร็จในงานที่ทำ ได้ทำงานที่ท้าทายและอิสระในความคิด เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก และมีความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ องค์กรก้าวหน้าเกิดการพัฒนา ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความผูกพันในระดับน้อย ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโอนย้ายตำแหน่ง หรือโอนย้ายกลับภูมิลำเนา และเพิ่มสวัสดิการให้สามารถแข่งขันกับธุรกิจเดียวกันได้ เพื่อลดการเคลื่อนย้ายไปองค์กรอื่น ซึ่งจะสามารถเพิ่มความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางลบและความสัมพันธ์ทางบวก และพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

พนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือ ตอนล่าง มีความสุขในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความสุขในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต, ความพึงพอใจในงาน, อารมณ์ทางบวก, อารมณ์ทางลบ

- ด้านอารมณ์ทางลบ ผลการศึกษามีระดับความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก แต่หากพิจารณารายชื่อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กรเท่าที่ควร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ร่วมกันในระดับภาค และระดับสาขา เช่น กิจกรรมแสดงระดมความคิดเห็นในด้านต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว, กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินให้กับองค์กร หน่วยงาน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการส่งเสริมการออมเงิน, จัดโครงการทัศนศึกษาดูงานในประเทศ, กิจกรรม

เพื่อสุขภาพ, และกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงาน ได้พัฒนาด้านสุขภาพ (Health Development), พัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) เสริมสร้างความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม, และเพื่อพัฒนาตนเอง (Self Development) ทำให้พนักงานมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ และมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน, ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร, ด้านสัมพันธภาพ, ด้านความก้าวหน้าในงาน ถึงแม้ว่าผลการศึกษาระดับความผูกพันจะอยู่ในระดับมาก แต่องค์กรก็ยังคงมีการส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อทำเทียมกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและจงใจให้พนักงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยู่กับองค์กรต่อไป

5.3.3 ความสุขในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า มีระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับมากกับความผูกพันของพนักงาน

- ด้านความพึงพอใจในชีวิต ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น กำหนดเวลาหลังจากเวลาเลิกงานให้อยู่ที่ทำงานได้ เช่น ปฏิบัติงานได้ถึงเวลา 18.30 น. (ยกเว้นประชุมหรือมีงานด่วน) เพื่อให้พนักงานสามารถกำหนดหรือวางแผนการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวอย่างสมดุล

- ด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับมาก ซึ่งองค์กรได้มีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นควรรักษามาตรฐานและพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งความสุขกายและสุขใจ ให้มีระดับความสุขในระดับมากที่สุดต่อไป

- ด้านอารมณ์ทางบวก ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง การทำงานเป็นทีม ที่มีส่วนที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขอย่างต่อเนื่อง หากมีการพัฒนาเพื่อทำให้ระดับความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ก็จะเกิดผลดีต่อองค์กร

- ด้านอารมณ์ทางลบ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในที่ทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับน้อย ความพึงพอใจในการทำงาน มีส่วนทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน หากทำให้ระดับความสุขไปอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความสุขระดับมาก หรือระดับมากที่สุด ย่อมเกิดผลดีต่อองค์กร เช่น ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ การขึ้นเงินเดือน การจ่ายเงินโบนัส เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป

5.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม หากมีการศึกษาเชิงบูรณาการทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และผลงานวิจัยมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับหัวข้ออื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการในการทำงาน เป็นต้น

5.4.3 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ ในเขตบริการและการขายอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและนำผลการศึกษาไปใช้ในอนาคตได้