



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

The Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment :
A Case Study of Krungthai Bank, Hatyai Regional Office, Songkhla Province

วีรินทร์ อินทมะโน

Weerin Intamano

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การกรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัด
สงขลา

ผู้เขียน นางสาววิรินทร์ อินทมะโน

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

.....ประธานกรรมการ

(ดร.พัฒน์จิ โภษะจนาท)

(ดร.พัฒน์จิ โภษะจนาท)

.....กรรมการ

อาจารย์ วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ กาญจนาถ จงภักดิ์)

.....

(ดร.ณัฐธิดา สุวรรณโณ)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตภาคใหญ่
จังหวัดสงขลา

ผู้เขียน นางวิรินทร์ อินทมะโน

สาขาวิชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ตำแหน่งงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการ มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท และมีอายุการทำงานช่วง 1-10 ปี โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจาก ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

Minor Thesis Title	The Relationship between Quality of work life and Organizational commitment: A Case Study of Krungthai Bank, Hatyai Regional Office, Songkhla Province
Author	Miss Weerin Intamano
Major Program	Business Administration
Academic Year	2018

Abstract

This study aims to study the relationship between quality of work life and organizational commitment. The sample group used in this study is Krung Thai Bank PCL. Hatyai Regional Office, Songkhla Province, of 141 persons. The instrument used for data collection is a questionnaire. Frequency distribution Statistics, percentage, mean and standard deviation And Pearson's correlation statistics. The study indicated that most personal information is female. Have a age range between 31-40 years with marital status education is at the bachelor's level or higher. Job level assistant manager have income from 20,001 - 30,000 baht and have a working period of 1-10 years. By finding that most samples with a high level of quality of work life in order from With participation in work and relationships with other people, Safe and healthy environment, The work that is beneficial to society, The opportunity that has been developed and used by the ability of the person, Personal rights in work, The opportunity to progress and work stability, With sufficient and fair compensation, In terms of work and life, overall is at a moderate level. The level of organizational commitment is high. In order from the willingness to devote considerable effort to the benefit of the organization, The desire to maintain the membership of the organization and Strong confidence To accept the goals and values of the organization. The relationship between quality of work life and overall organizational commitment was at a moderate level. With a positive relationship.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือรวมทั้งการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือและกำลังใจอย่างดี จากบุคคลดังต่อไปนี้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ดร.พัฒน์จิ โภจนานาท ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนวคิด ตลอดจนข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์นี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

กรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล และอาจารย์กาญจนาด จงภักดี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางที่เป็นประโยชน์ เพื่อความสมบูรณ์ของสารนิพนธ์นี้

คณาจารย์และเจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้ มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวที่ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

วีรินทร์ อินทมะโน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
.....	
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
2.1.2 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร.....	12
2.2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร.....	12
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	14
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	24
3.1 แหล่งข้อมูลที่นำมาศึกษา.....	24
3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	25
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	25
3.3.1 เกณฑ์การแปลผลคะแนน.....	27
3.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	28
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	30
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	30
4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	33
4.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม.....	34
4.2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	35
4.2.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	36
4.2.4 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล.....	37
4.2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	49
4.2.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	41
4.2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน.....	43
4.2.8 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม.....	44
4.2.9 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	45
4.3 ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร.....	46
4.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม.....	46
4.3.2 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร.....	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร.....	49
4.3.4 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร.....	50
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร.....	51
4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร.....	51
4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร.....	53
4.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร.....	55
4.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน.....	57
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	59
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	59
5.1.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	59
5.1.3 ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร.....	59
5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร...	59

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผล.....	60
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	63
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้.....	63
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	70
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	80

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางแสดงข้อมูลแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการทบทวนงานวิจัย.....	21
2.2	ตารางแสดงข้อมูลแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรจากการทบทวนงานวิจัย.....	22
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.....	31
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน.....	34
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	35
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	36
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสที่ ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	38
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	40
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	42
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วน บุคคลในการทำงาน.....	43
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวม	44
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	45
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม.....	46

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	48
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	49
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	50
4.15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	52
4.16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	54
4.17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร..	56
4.18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน.....	57

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ด้วยในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพบนสถานการณ์ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งความกดดันต่างๆอาจส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลาออกเพื่อไปสู่องค์กรที่ให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่า และสภาพสังคมที่ดีกว่า (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556)

ปัญหาการลาออกของพนักงานธนาคารในปัจจุบันยังคงเป็นปัญหาที่ธนาคารหลายๆแห่งยังคงหาสาเหตุและพยายามแก้ปัญหา พยายามปรับเปลี่ยนนโยบายที่สอดคล้องกันระหว่างพนักงานและสภาวะการแข่งขันในตลาดปัจจุบัน เนื่องจากความกดดันจากนโยบายของธนาคารที่อยู่ในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจเป็นอย่างสูง พนักงานต้องเร่งหาผลงานตามเป้าหมายของตนเองที่ได้รับจากธนาคาร ซึ่งอาจต้องมาทำงานในวันหยุด มีการเดินตลาดหาผลงาน ทำให้เบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว เพราะผลงานจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่จะได้รับ ทั้งในส่วนของ

เงินเดือนและโบนัส โอกาสความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร นำไปสู่ความมั่นคงในงาน เมื่อลักษณะการทำงานเกิดความกดดันมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ต่อต้านนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ทำงานแบบเอาตัวรอด จนส่งผลไปสู่การลาออกจากองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่บอกลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมาตรฐานสังคม มีการประสานระหว่างการค้าเงินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานกลมกลืน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ รัตนช .,2551) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว บุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับรู้ถึงการเอาใจใส่และการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงออกถึงการผูกพันต่อองค์กร โดยแสดงออกทางด้านต่าง ๆ ของการกระทำ เช่น การพูด บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีการพูดถึงองค์กรในแง่บวกอยู่เสมอ สามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ได้ โดยไม่ขัดข้อง และสามารถจะปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบขององค์กรนั้น ได้อย่างราบรื่นและอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความปรารถนาดีที่มีต่อองค์กร มีมานะที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับองค์กร เลือกที่จะทำสิ่งที่ก่อประโยชน์กับองค์กรมากกว่าสิ่งที่ก่อให้เกิดผลเสียกับองค์กร อีกทั้ง จะเกิดความรู้สึกรักและหวงแหนองค์กร รู้สึกอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้จนเกษียณอายุงาน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติงานที่องค์กรนั้น ๆ ส่งผลดีและเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร (ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร นับได้ว่าแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร ที่จะเกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

แม้ว่าอาชีพพนักงานธนาคารจะเป็นอาชีพที่น่าสนใจเนื่องจากเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและได้รับการยอมรับในสังคม แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ซึ่งล้วนแต่มีผลให้ธนาคารต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ธนาคารบางแห่งต้องปิดกิจการลง ธนาคารที่ยังคงดำเนินธุรกิจอยู่ก็มีการปลดพนักงานออกหรือให้เกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนด การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อพนักงานที่ทำงานในองค์กร

กล่าวคือเมื่อธนาคารเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัว พนักงานในธนาคารก็จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงาน กับนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงได้ แต่เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วบุคคลมักปฏิเสธ การเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลต่างๆ รวมถึงความกลัวในสิ่งที่ไม่รู้เพราะรู้สึกขาดความมั่นคง คิดว่า การเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งความไม่แน่นอน ในการทำงานที่ต้องใช้ทักษะใหม่ ความสัมพันธ์กับบุคคลใหม่ ที่ทำงานใหม่ และปัญหาส่วนใหญ่ของพฤติกรรมคนในองค์กรคือการกลัวความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง (ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ, 2540) ซึ่งสิ่งนี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ เมื่อเกิดการต่อต้านขึ้นการดำเนินงานขององค์กรตามแนวทางนโยบายและการบริหารแบบใหม่ก็จะไม่ได้รับการยอมรับและองค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความรู้ ความสามารถ ทুমุ่การทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาในสังกัดสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาในสังกัดสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาในสังกัดสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาในสังกัดสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.3.2 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.3.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผูกพันองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.3.4 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสังกัดสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 12 สาขา รวมเป็นจำนวน 141 ตัวอย่าง

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นเวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2561

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตภาคใหญ่ จำนวน 12 สาขา ประกอบด้วย สาขาโรงพยาบาลภาคใหญ่ สาขาภาคใหญ่ สาขานิพัทธ์อุทิศ2 สาขาถนนเพชรเกษมภาคใหญ่ สาขารายภูริยินดี สาขาเซ็นทรัลพลาซ่าภาคใหญ่ สาขาบิ๊กซีเอ็กซ์ตราภาคใหญ่ สาขาปทุมกันท์ สาขาเทสโก้โลตัสภาคใหญ่ สาขารายภูริอุทิศ สาขาบิ๊กซีภาคใหญ่ และสาขาสยามครินทร์

1.5.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะคติ ความรู้สึก ความเป็นอยู่ของบุคลากรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์และมีความสุขในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1.5.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเป็นธรรม

1.5.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งในส่วนของการจัดพื้นที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานมีความพร้อม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

1.5.2.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การทำงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

1.5.2.4 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานได้รับความรู้ ได้รับการฝึกอบรม หรือการให้แหล่งความรู้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถพัฒนา ฝึกฝนความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพ สามารถแสดงความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่

1.5.2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

1.5.2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องการสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว พนักงานมีสิทธิจะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตน ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อผู้บริหาร

1.5.2.7 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม หมายถึง พนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

1.5.2.8 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ตามแนวคิดของ Richard M. Steer ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1.5.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานยินยอมที่จะทำตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรโดยไม่ขัดข้อง

1.5.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1.5.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความต้องการ ความพึงพอใจ ที่จะอยู่กับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่คิดลาออกจากองค์กร

1.5.4 พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ซูเปอร์ไวเซอร์ เจ้าหน้าที่อาวุโส ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้าส่วน และรองผู้จัดการ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาในสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน กุลธิดา ไพโรจน์, 2559) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำบุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆและจะต้องนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Casio (1998 อ้างถึงใน กุลธิดา ไพโรจน์, 2559) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก หมายถึง เรื่องของการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบายร่วมกัน การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนลักษณะที่สอง หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและฝ่ายจัดการ และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งทั้ง 2 ลักษณะนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

Edgar F. Huse and Thomas G. Cummings (1985 อ้างถึงใน สนั่น ชูแก้ว, 2556) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติ อันเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอีกทั้งเพิ่มขวัญและกำลังใจหรือเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรอันเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

Walton (1974 อ้างถึงใน สาวีณี เพชรประสมกุล, 2557) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

จิตสุดา มงคลวัฒน์ และฐิติพร หงษา (2549) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพิจารณาจากความปลอดภัยในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมถึงการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและเพื่อคุณภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานในแบบกว้างว่า ครอบคลุมถึงความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในลักษณะของความสัมพันธ์การตอบแทนที่องค์กรได้มอบสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและลักษณะงานที่มีคุณภาพให้ผู้ปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในชีวิต เพราะได้รับการตอบสนองด้านความต้องการพื้นฐานและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคลต่อไป

สุนทร นามโคตรศรี (2553) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

จากความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่ ความรู้สึกของพนักงานในลักษณะต่างๆทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างราบรื่น ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2.1.2 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974 อ้างใน สาวินี เพชรประสมกุล, 2557) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตา

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ ควรให้ความสนใจพนักงาน ด้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมี

การมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ แบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรือการทำงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายานพาหนะของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse & Cummings, 1985 (อ้างถึงใน นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์, 2555) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หรือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมี ความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn, 1992 (อ้างถึงใน รศ.ดร.กึ่งพร ทองใบ, 2559) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5.การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร

6.การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี โอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7.การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงาน ได้อย่างเหมาะสม

8.การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามี ความประสงค์จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ทั้ง 8 ด้านซึ่งได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่มีการสรุปเนื้อหาด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุมและตรงกับที่ต้องการศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร (Organization commitment) ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญต่อ องค์กรในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ เนื่องจาก ถ้าคนในองค์กรยังมีความผูกพันมากเท่าใด ก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อ องค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ ดังต่อไปนี้

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นการสะท้อน ให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของ ความศรัทธาความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดี และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร โดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

สโมสร ศรีพันธุบุตร (2553) ได้ให้ความหมายความผูกพันขององค์กรว่า การที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีงานอื่นที่คล้ายกันหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่าและต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การอุทิศตนในการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีและศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อหน้าหน้าที่ความรับผิดชอบและองค์กร

Sheldon, 1971 (อ้างถึงใน กุลธิดา ไพโรจน์, 2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นๆกับองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นได้มีการลงทุนของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน เช่น อายุการทำงาน กำลังกาย ความรู้ ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งส่งผลให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใด ก็จะมีค่าความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Allen & Meyer, 1993 (อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2559) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงเพราะว่าพวกเขามีความปรารถนา (Want) ส่วนบุคลากรที่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับสูงเพราะพวกเขามีความจำเป็น (Need) และสำหรับบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูงเพราะพวกเขารู้สึกว่าควร (Ought) ที่จะทำเช่นนั้น โดยได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านที่มาจากมาตรฐานทางสังคม

จากนิยามความหมายข้างต้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าคุณผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ให้องค์กรไปบรรลุเป้าหมาย

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993 อ้างใน สุครรัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2558) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนวคือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ ฮอวาร์ด เอส. เบเคอร์ (Howard S. Becker) ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบ ชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของ

องค์กรก็จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชีราภัทร ขัตติยะหล้า, 2555) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนร่วม ขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวัน ในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกร่วมเป็นส่วนเป็นเจ้าของขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ในทางกลับกันหากความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย ผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพหรือหย่อนสมรรถนะลง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมไม่เป็นไปตามที่ต้องการ

สเตียร์ (Steer, 1979 อ้างถึงใน สาวิณี เพชรประสมกุล, 2557) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการร่วมกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่ลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้เลือกแนวคิดความผูกพันองค์กรของ สเตียร์ส (Steer, 1979) พบว่าเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมาทำงานวิจัย ซึ่งสามารถอ้างอิงได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เลือกแนวคิดนี้มาใช้ในการทำวิจัยและมีเนื้อหาที่สามารถนำมาใช้ประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้อย่างครอบคลุม ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษาตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steer, 1979) เป็นเกณฑ์ในการประยุกต์ใช้ในการศึกษานี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า จำนวน 202 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันไปตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นบุคคลากรของธนาคาร แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชวีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ จำนวน 205 คน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์ ที่มี เพศ สถานภาพสมรส และเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นองค์กรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิณี เพชรประสมกุล (2557) ศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงสุดคือด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ รองลงมาด้านประชาธิปไตยในองค์กร และ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา

อายุงาน และภูมิฐานะ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าโดยภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด

นริศพร ประจักษ์ธีรนนท์ (2555) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงาน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาระดับความทุ่มเทในงานของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.440 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญในทุกๆด้าน

ณัทพล โตบารมีกุล (2555) ศึกษา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความ

มั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยรวม

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับ
ปฏิบัติการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 จำนวน 94 คน ผลการศึกษาพบว่า
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน
ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัย
ประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
ธนาคารออมสินภาค 5 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 5 จำนวน 279 คน ผล
การศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมี
ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่
ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้าน
ลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมีอิสระใน
การทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ใน
ระดับมากและการมีส่วนร่วมของงาน ระดับปานกลาง ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงาน
ธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ
มาก ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร อยู่ในระดับมาก ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อ
องค์กร อยู่ในระดับปานกลางและความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ระดับปานกลาง ระดับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ในระดับปานกลาง

เกศริน ปังกวาน (2558) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี
และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่ง
หนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์ไทยแห่ง
หนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น

เพศหญิงมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีสถานภาพโสดมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1 - 10 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันคือพนักงานระดับปฏิบัติการและมีอัตราเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท/เดือน นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปวีณา ทรงนุวัต (2558) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักพหลโยธิน จำนวน 289 คน ผลการศึกษา พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี อายุการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี สถานภาพสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,0001 บาท ตำแหน่งที่รับผิดชอบ พบว่าตำแหน่งงานที่รับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าส่วน อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในทิศทางเดียวกัน

พงษ์เทพ เจะคว่น (2555) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุงานที่แตกต่างกัน

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้วิจัยหลายท่านศึกษาในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดย่อยของหัวข้อในการศึกษาค้นคว้าคล้ายคลึงกัน ดังนั้นการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่าผู้วิจัยแต่ละท่านได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ดังตารางที่ 2.1 และความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงข้อมูลแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการทบทวนงานวิจัย

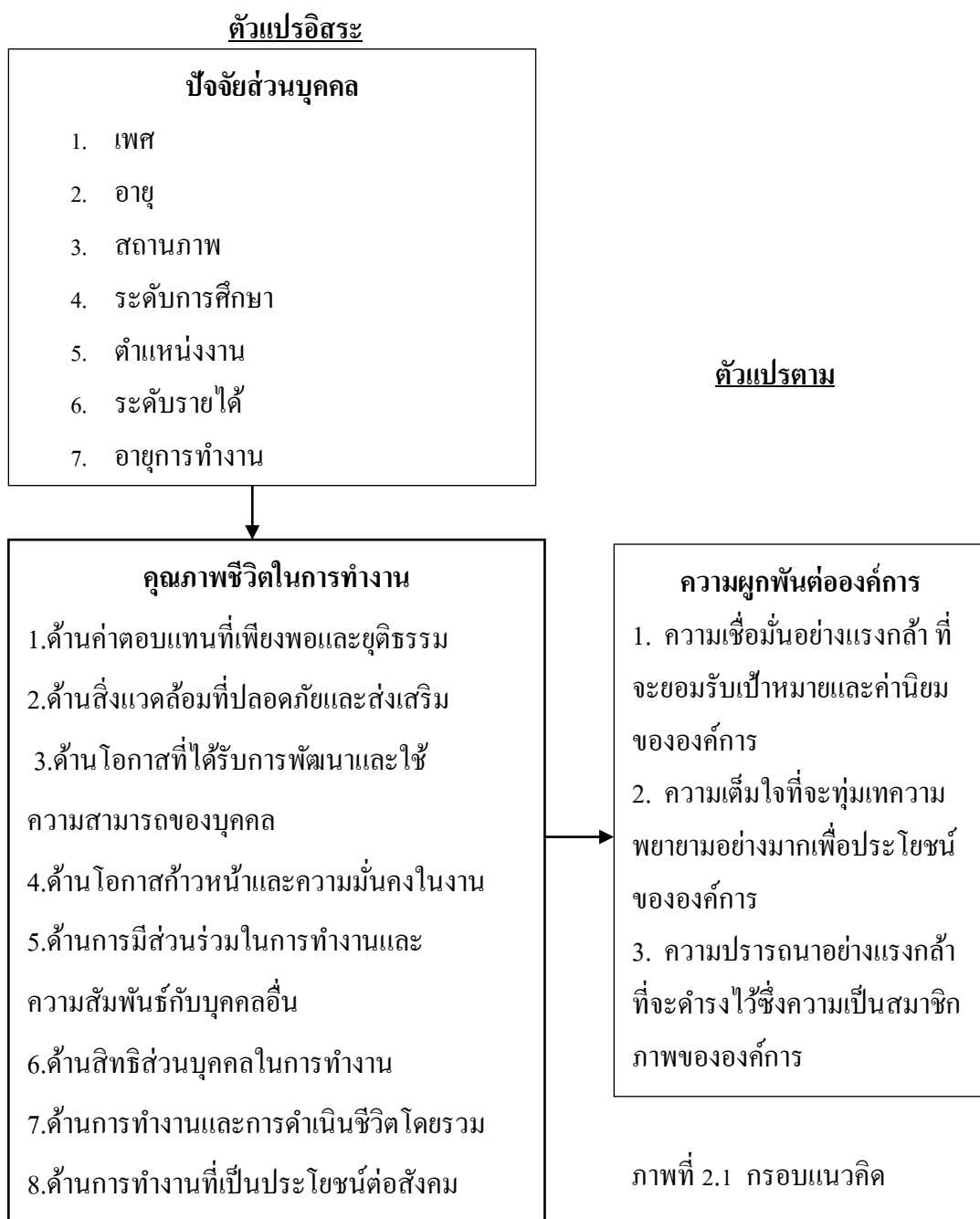
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	กัลยรัตน์ มีลาภ(2553)	รสสุคนธ์ ฤาษาศิริดิกุล(2550)	ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555)	สาวินี เพชรประสมกุล (2557)	นริญพร ประจักษ์ธีรนนท์(2555)	ณัฏพลา โดบารมีกุล(2555)	ผู้ศึกษา
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น		✓		✓	✓	✓	✓
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน		✓		✓	✓	✓	✓
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		✓		✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงข้อมูลแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรจากการทบทวนงานวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร	สาวินี เพชรประสมกุล(2557)	จรรยา ห่วงเทศ (2558)	ปวีณา ทรงนวัต (2558)	ชนรัตน์ นาทอง (2556)	พงษ์เทพ เกษदान(2555)	ผู้ศึกษา
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓

2.4 กรอบแนวคิดการศึกษา

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพประกอบที่ 2.1



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยเน้นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งวิธีการดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 แหล่งข้อมูลที่นำมาศึกษา
- 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 แหล่งข้อมูลที่นำมาศึกษา

เพื่อให้งานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสามารถทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ตามหลักวิชาการที่กำหนด ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการศึกษา โดยได้จากหนังสือ เอกสาร บทความ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการศึกษากภาคสนาม โดยการส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทดสอบ ซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมด

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ 12 สาขา คือ สาขาโรงพยาบาลหาดใหญ่ สาขาหาดใหญ่ สาขานิพัทธ์อุทิศ 2 สาขาถนนเพชรเกษมหาดใหญ่ สาขารายภูริยินดี สาขาเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ สาขาบึงชี เอ็กซ์ตรี้าหาดใหญ่ สาขาปณิกันท์ สาขาเทศบาลโลดส์หาดใหญ่ สาขารายภูริอุทิศ สาขาบึงชี หาดใหญ่ และสาขาสยามครินทร์ จำนวน 141 คน (ข้อมูลจาก ฐานข้อมูลพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ เมื่อ 10 มีนาคม 2561)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ คือพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ เฉพาะตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 141 คน เนื่องจากเป็นจำนวนประชากรที่ไม่มากนัก ทางผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาจำนวนประชากรทั้งหมดเฉพาะระดับปฏิบัติการ ไม่รวมผู้บริหารหน่วยงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ สาวินี เพชรประสมกุล (2557) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ ประยุกต์จาก แนวคิด ทฤษฎีของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้าน (อ้างใน สาวินี เพชรประสมกุล, 2557)

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
7. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม
8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยมีลักษณะของมาตรวัดเป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีของ Likert และมีลักษณะแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร จำนวน 13 ข้อ ประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎีของ Steer ทั้ง 3 ด้าน (Steer,1979 อ้างใน สาวิณี เพชรประสมกุล, 2557)

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

โดยมีลักษณะของมาตรวัดเป็นคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบวิธีของ Likert (บุรินทร์ รุจจนพันธ์,2553) และมีลักษณะแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

3.3.1 เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ผู้ศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเป็น 5 ระดับ โดยนำคะแนนสูงสุดลบคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนระดับตามหลักสถิติการวัดกระจายข้อมูล เพื่อให้ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น (บุรินทร์ รุจจนพันธ์, 2553) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.08 \end{aligned}$$

ดังนั้นแต่ละระดับจะมีช่วงของคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 0.08 จึงแบ่งตามช่วงคะแนนเฉลี่ยและสามารถกำหนดระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

โดยเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	สูงมาก	สูงมาก
3.41 – 4.20	สูง	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ	ต่ำ
1.00 – 1.80	ต่ำมาก	ต่ำมาก

3.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตสงขลา 2 จำนวน 30 คน โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยงานศึกษานี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการเตรียมแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามที่กำหนดไว้สอบถามความคิดเห็น จำนวน 141 ชุด
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมายังผู้ศึกษาเพื่อนำกลับมาตรวจทานและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Windows) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) พร้อมนำเสนอผลการศึกษารูปแบบของตาราง (Table)
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พงษ์เทพ เงาะด่วน,2555)

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำนวน 141 ชุด ซึ่งผลการศึกษา มีดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.3 ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร
- 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 82.30) มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 40.43) รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง 22 - 30 ปี (ร้อยละ 26.24) อยู่ในสถานภาพสมรส (ร้อยละ 56.00) รองมาคือ สถานภาพโสด (ร้อยละ 39.00) ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 94.30) ระดับตำแหน่งงาน โดยมีระดับผู้ช่วยผู้จัดการ (ร้อยละ 31.20) รองมาคือระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส (ร้อยละ 22.70) มีรายได้ตั้งแต่ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 36.17) โดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานช่วง 1-10 ปีมากที่สุดคือ (ร้อยละ 45.40) แสดงดังตาราง ที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
สำนักงาน เขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (n = 141)	ร้อยละ
เพศ			
	หญิง	116	82.30
	ชาย	25	17.70
อายุ			
	ระหว่าง 31 – 40 ปี	57	40.43
	ระหว่าง 22 - 30 ปี	37	26.24
	ระหว่าง 51 - 60 ปี	33	23.40
	ระหว่าง 41 - 50 ปี	14	9.93
สถานภาพสมรส			
	สมรส	79	56.00
	โสด	55	39.00
	หม้าย	7	5.00
ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	133	94.30
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	5.70
ระดับตำแหน่งงาน			
	ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ	44	31.20
	ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส	32	22.70
	ระดับรองผู้จัดการ	22	15.60
	ระดับเจ้าหน้าที่ซูเปอร์ไวเซอร์	18	12.80
	ระดับหัวหน้าส่วน	14	9.90
	ระดับเจ้าหน้าที่	11	7.80

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 141)	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน		
ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท	51	36.17
ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป	40	28.37
ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท	28	19.86
ตั้งแต่ 15,000 – 20,000 บาท	17	12.06
ตั้งแต่ 40,001 – 50,000 บาท	5	3.54
อายุการทำงาน		
อายุงาน 1 – 10 ปี	64	45.40
อายุงาน 21- 30 ปี	37	26.20
อายุงาน 11 – 20 ปี	31	22.00
อายุงาน 31 ปีขึ้นไป	9	6.40

4.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็น ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษามีดังนี้

4.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ($\bar{x} = 3.91$)
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.90$) อยู่ในระดับสูง
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.81$) อยู่ในระดับสูง
4. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.76$) อยู่ในระดับสูง
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.67$) อยู่ในระดับสูง
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.64$) อยู่ในระดับสูง
7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.63$) อยู่ในระดับสูง
8. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.36$) อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.91	0.49	สูง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.90	0.576	สูง
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	3.81	0.489	สูง
4. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.548	สูง
5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.67	0.585	สูง
6. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.64	0.582	สูง
7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.63	0.662	สูง
8. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	3.36	0.783	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.72	0.433	สูง

4.2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ท่านได้รับสวัสดิการจากธนาคาร โดยรวมอย่างเพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$)

2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานธนาคารพาณิชย์อื่นๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.61$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.59$) อยู่ในระดับสูง

4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.59$) อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ท่านได้รับสวัสดิการจากธนาคาร โดยรวมอย่างเพียงพอและยุติธรรม	3.75	0.699	สูง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานธนาคารพาณิชย์อื่นๆ	3.61	0.725	สูง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.59	0.757	สูง
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ	3.59	0.775	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.662	สูง

4.2.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. หนาकारของท่านมีการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.99$)

2. ความเหมาะสมของบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน เช่น การจัดสถานที่ แสงสว่าง เสียง ระบบระบายอากาศ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.89$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3. หนาकारของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.82$) อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. หนาकारของท่านมีการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุในการทำงาน	3.99	0.579	สูง
2. ความเหมาะสมของบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน เช่น การจัดสถานที่ แสงสว่าง เสียง ระบบระบายอากาศ	3.89	0.629	สูง
3. หนาकारของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	3.82	0.743	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.576	สูง

4.2.4 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

การศึกษาด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. องค์กรมีแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ที่ท่านสามารถเข้าถึงได้สะดวก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.94$)
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.89$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
3. องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะต่างๆที่เพียงพอและมีประโยชน์สำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.85$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
4. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมหรือร่วมกิจกรรมที่ส่งผลประโยชน์ในการพัฒนาผลงานและตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.79$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.75$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
6. ท่านมีโอกาสการสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าทีงานเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.66$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสที่
ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของ บุคคล	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. องค์กรมีแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ที่ท่านสามารถเข้าถึงได้สะดวก	3.94	0.576	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.89	0.531	สูง
3. องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะต่างๆที่เพียงพอและมีประโยชน์สำหรับการทำงาน	3.85	0.643	สูง
4. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมหรือร่วมกิจกรรมที่ส่งผลประโยชน์ในการพัฒนาผลงานและตัวท่าน	3.79	0.653	สูง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เป็นประจำ	3.75	0.623	สูง
6. ท่านมีโอกาสการสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าทีงานเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ	3.66	0.695	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.489	สูง

4.2.5 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

การศึกษาด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าในตำแหน่งของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$)
2. จากศักยภาพเรื่องการทำงานและความประพฤติกของท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.67$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
3. ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.62$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
4. องค์กรท่านมีการกำหนดความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.61$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
5. การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน องค์กรของท่านพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.59$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าในตำแหน่งของท่าน	3.72	0.645	สูง
2. จากศักยภาพเรื่องการทำงานและความประพฤติของท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.67	0.692	สูง
3. ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.62	0.733	สูง
4. องค์กรท่านมีการกำหนดความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน	3.61	0.652	สูง
5. การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน องค์กรของท่านพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก	3.59	0.677	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.582	สูง

4.2.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

การศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นๆเมื่อต้องทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.95$)

2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.92$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.89$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง

4. ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.87$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นๆเมื่อต้องทำงานร่วมกัน	3.94	0.576	สูง
2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.531	สูง
3. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.85	0.643	สูง
4. ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานท่าน	3.79	0.653	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.623	สูง

4.2.7 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

การศึกษาด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.74$)
2. องค์กรของท่านพิจารณา สอบสวน หรือทำการลงโทษในความผิดจากการทำงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.72$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
3. องค์กรของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.65$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง
4. องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาให้ผลงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.57$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.74	0.662	สูง
2. องค์กรของท่านพิจารณา สอบสวน หรือทำการลงโทษในความผิดจากการทำงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และมีความยุติธรรม	3.72	0.669	สูง
3. องค์กรของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีข้อเสนอแนะ	3.65	0.688	สูง
4. องค์กรของท่านให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาให้ผลงาน	3.57	0.709	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.585	สูง

4.2.8 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

การศึกษาด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ท่านมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.43$) อยู่ในระดับสูง
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.34$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาจากการทำงานกับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.31$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวม

ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ท่านมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.43	0.787	สูง
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.34	0.827	ปานกลาง
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาจากการทำงานกับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.31	0.871	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.783	ปานกลาง

4.2.9 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การศึกษา ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.77$) อยู่ในระดับสูง
2. องค์กรท่านทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ให้กับสังคม อย่างสม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.75$) อยู่ในระดับสูง
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.75$) อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมบ่อยครั้ง	3.77	0.614	สูง
2. องค์กรท่านทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ให้กับสังคม อย่างสม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับ	3.75	0.611	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมขององค์กร	3.75	0.550	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.548	ปานกลาง

4.3 ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร

การวิเคราะห์ความคิดเห็น ระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผลการศึกษามีดังนี้

4.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.86$) อยู่ในระดับสูง
2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.63$) อยู่ในระดับสูง
3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.56$) อยู่ในระดับสูง ดังตาราง ที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.86	0.610	สูง
2. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.63	0.721	สูง
3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.56	0.563	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.532	สูง

4.3.2 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร

การศึกษาด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ท่านจะชี้แจงและแก้ต่าง หากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.80$) อยู่ในระดับสูง
2. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งที่ยกกับบุคคลอื่นว่าเป็นพนักงานองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.66$) อยู่ในระดับสูง
3. ท่านเชื่อมั่นและเห็นด้วยในนโยบาย แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.53$) อยู่ในระดับสูง
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับท่านไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.52$) อยู่ในระดับสูง
5. ท่านพอใจในชีวิตการทำงานและจะทำงานกับองค์กรตลอดไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{x} = 3.49$)
6. ท่านจะแนะนำให้คนรู้จักเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.35$) อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง ที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ท่านจะแข็งแรงและแตกต่าง หากได้ยืมบุคคลอื่น กล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย	3.80	0.624	สูง
2. ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งที่บอกกับบุคคลอื่นว่าเป็น พนักงานองค์กรแห่งนี้	3.66	0.685	สูง
3. ท่านเชื่อมั่นและเห็นด้วยในนโยบาย แนวคิดและ วิธีการปฏิบัติงานขององค์กรนี้	3.53	0.682	สูง
4. ท่านรู้ดีที่ว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับท่าน ไปในทิศทางเดียวกัน	3.52	0.713	สูง
5. ท่านพอใจในชีวิตการทำงานและจะทำงานกับ องค์กรตลอดไป	3.49	0.733	สูง
6. ท่านจะแนะนำให้คนรู้จักเข้ามาทำงานร่วมกับ องค์กรของท่าน	3.35	0.811	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.563	สูง

4.3.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

การศึกษาด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{x} = 3.90$)
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.86$) อยู่ในระดับสูง
3. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.85$) อยู่ในระดับสูง
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือในวันหยุดของท่าน มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.82$) อยู่ในระดับสูงดังตาราง ที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ	3.90	0.679	สูง
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.86	0.733	สูง
3. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นทุกครั้ง	3.85	0.654	สูง
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วหรือในวันหยุดของท่าน	3.82	0.682	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.610	สูง

4.3.4 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การศึกษาด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อดังนี้

1. จากระยะเวลาการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{x} = 3.76$)
2. ท่านมีความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{x} = 3.57$)
3. ถึงแม้ท่านมีโอกาสได้งานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย คือ ($\bar{x} = 3.57$) อยู่ในระดับสูง ดังตาราง ที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพัน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{x}	S.D	แปลผล
1. จากระยะเวลาการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร	3.76	0.706	สูง
2. ท่านมีความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุงาน	3.57	0.839	สูง
3. ถึงแม้ท่านมีโอกาสดำรงงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป	3.57	0.881	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.721	สูง

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ในส่วนนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านของของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

4.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig	ค่าความสัมพันธ์
1.ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.65	0.000**	สูง
2.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.64	0.000**	สูง
3.ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.64	0.000**	สูง
4.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.54	0.000**	ปานกลาง
5.ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.53	0.000**	ปานกลาง
6.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.46	0.000**	ปานกลาง
7.ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.44	0.000**	ปานกลาง
8.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.28	0.001**	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	0.67	0.000**	สูง

4.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันกับกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันกับกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกันกับกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig	ค่าความสัมพันธ์
1. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.51	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.49	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.48	0.000**	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.46	0.000**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.39	0.000**	ต่ำ
6. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.39	0.000**	ต่ำ
7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.28	0.001**	ต่ำ
8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.28	0.001**	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	0.52	0.000**	ปานกลาง

4.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน กับกับความผูกพันต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันกับกับความผูกพันต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยแลส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกันกับกับความผูกพันต่อองค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร		
	Pearson Correlation	Sig	ค่าความ สัมพันธ์
1. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.64	0.000**	สูง
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	0.59	0.000**	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.55	0.000**	ปานกลาง
4. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.49	0.000**	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.43	0.000**	ปานกลาง
6. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.41	0.000**	ปานกลาง
7. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ ความสามารถของบุคคล	0.37	0.000**	ต่ำ
8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.17	0.050*	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	0.60	0.000**	ปานกลาง

4.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สรุปความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านนั้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมกับความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ฯ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ฯ	ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ฯ
1. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	สูง	ปานกลาง	สูง
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ
5. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
6. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
7. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
8. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากกลุ่มตัวอย่าง 141 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) ผู้ศึกษา นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5.1.3 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

5.2 อภิปราย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง 23 - 30 ปี อยู่ในสถานภาพสมรส รองมาคือ สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ช่วยผู้จัดการ รองมาคือระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท โดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานช่วง 1-10 ปี มากที่สุด

5.1.2 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 7 ด้านที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนอีก 1 คือ ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กร

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันองค์กร ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านนั้น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนา

อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาขออภิปรายผลดังนี้

1.ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคใหญ่ จังหวัดสงขลา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง เนื่องจากภายในที่ทำงานมีบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดี ให้ความร่วมมือ แสดงความคิดเห็นและช่วยเหลือในการทำงานทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับสูง พบว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นเสมอและได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง เนื่องจากธนาคารมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบสาขาให้ทันสมัย มีบรรยากาศที่เหมาะสม มีการตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย อย่างสม่ำเสมอให้พร้อมใช้งาน สามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานและลูกค้าที่มาใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับการปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร อยู่ในระดับสูง พบว่าในสถานที่ทำงานมีบรรยากาศดีเหมาะสมกับการทำงาน มีการดูแลการรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากองค์กรมีการจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยเหลือสังคมและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรม Zero Tolerance วันต่อต้านการคอร์รัปชันสากล(ประเทศไทย) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวินี เพชรประสมกุล (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขต
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง พบว่าหน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อ
สังคม

1.4 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล อยู่ใน
ระดับสูง เนื่องมาจากองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนใช้ความรู้ความสามารถของตนกับ
งานที่ได้รับมอบหมายและองค์กรยังให้ความสำคัญกับความรู้ของพนักงาน มีการส่งเสริมและจัด
อบรมให้ความรู้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน และเพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรเข้าถึงได้สะดวก
และสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ศึกษา
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่
เทพารักษ์ อยู่ในระดับสูง พบว่าหน่วยงานให้โอกาสเปิดโอกาสให้พนักงานแต่ละคนใช้ความรู้
ความสามารถในการทำงานของตนอย่างเต็มที่

1.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องมาจาก
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเปิดโอกาสให้เสนอแนะ และมีความยุติธรรมในการตัดสินและ
พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โชติรส คนรักษา (2558) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของธนาคารออมสินภาค 8 อยู่ในระดับสูง พบว่าพนักงานได้รับโอกาสในการเสนอ
ความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

1.6 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง
เนื่องมาจากองค์กรมีการกำหนดลำดับขั้นการเลื่อนตำแหน่งงานที่ชัดเจนและผู้บังคับบัญชาให้การ
สนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉันทพล โดบารมีกุล (2555)
ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
ชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 อยู่ในระดับสูง พบว่าพนักงานได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งตาม
ความสามารถ

1.7 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับสูง แต่เป็นลำดับ
สุดท้าย เนื่องมาจากหน่วยงานพิจารณาการให้ค่าตอบแทนตามผลงานและความสามารถในการ
ทำงานของแต่ละบุคคลตามความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัลยารัตน์ มีลาภ (2553)
ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า อยู่ใน
ระดับสูง พบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับความสามารถของตน

1.8 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนโยบายการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการเดินทางตลาดแนะนำผลิตภัณฑ์ในวันหยุดเพิ่มมากขึ้นทำให้มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวลดน้อยลง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศรีธัญญา ปู่เต๊ะ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่าพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมากเกินไป ไม่มีเวลาพักผ่อนดูแลสุขภาพตนเองและคนในครอบครัว

2. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงและสามารถยอมรับและมีความเชื่อมั่นต่อการกระบวนกรจัดการที่มีความชัดเจนมั่นคง มีเป้าหมายที่ตรงกันในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ที่อยู่ในระดับสูง พบว่าพนักงานเชื่อมั่นและคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสถานการณ์ในปัจจุบัน อยากที่จะทำงานกับองค์กรและยินดีที่จะบอกคนอื่นว่าตนอยู่ในหน่วยงานนี้

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความทุ่มเท เสียสละเวลาในวันหยุดในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากความมั่นคงขององค์กรทำให้พนักงานยังคงมีความตั้งใจที่ทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวิณี เพชรประสมกุล (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โชติรส คนรักษา (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินภาค 8 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและในทิศทางเดียวกัน อธิบายว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้นกับพนักงาน คือเมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้นก็จะทำให้ความผูกพันในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นำผลการศึกษาไปใช้ดังนี้

1. พนักงานควรจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม
2. ฝ่ายกิจกรรมเพื่อสังคมควรมหากิจกรรมเพื่อสังคมและช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสม่ำเสมอและมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในส่วนขององค์กรคัดสรรบุคคลากรเพื่อเข้าร่วมงานกับธนาคารควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคคลากร หากต้องการให้พนักงานมีการแนะนำต่อให้คนที่รู้จักเข้าร่วมงานกับธนาคารควรหาวิธีการส่งเสริมเพื่อดึงดูดให้พนักงานอยากที่จะแนะนำคนรู้จักมาร่วมทำงานด้วย
4. ฝ่ายอาคารสถานที่ควรมีการตรวจสอบอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับสุขลักษณะ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นใจว่าการทำงานในสถานที่ดังกล่าวมีความปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของตนและพนักงานภายในสาขาทุกคนต้องร่วมมือช่วยดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานและรักษาความสะอาด

5. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของแผนกฝึกอบรมควรจัดเพิ่มหลักสูตรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเพิ่มที่นอกเหนือจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากระบบงาน และส่วนของผู้บริหารควรส่งเสริมให้โอกาสพนักงานในสาขาได้รับการเข้าอบรมให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานทุกคนในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกลุ่มระดับตำแหน่งดังกล่าวเนื่องจากเป็นพนักงานส่วนใหญ่ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางต่างๆ ได้

2. การศึกษาในครั้งนี้ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาดังกล่าวเฉพาะด้านเพิ่มเติมเพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ไขนำไปพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การศึกษาครั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรพร้อมและเต็มใจทุ่มเทต่อองค์กร มีความต้องการอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กานต์มณี ศรียะสมุทร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอควนเนียงจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกศริน ปังกวาน. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุลธิดา ไพโรจน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). *ปัจจัยความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุรัตน์ อธิธาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา 2. พิมพ์ครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- จิตสุดา มงคลวัจน์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การเอกชน*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชรีภรณ์ ชนะสงคราม. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์.วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- โชติรส คนรักษา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสินภาค 8. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.*
- จิตติพร หงษา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาเฉพาะตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม สังกัดบังคับตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ณัฏพล โดบารมีกุล. (2555). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ธีรภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.*
- ธันวณี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลล์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- ธัญธิกา แก้วแสง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นริญทร ประจักษ์ธีรนนท์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุรินทร์ รุจจนพันธุ์. (2553). *เกณฑ์สำหรับประเมินความพึงพอใจ*. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2561, จาก <http://www.thaiail.com/blog/burin/1165/>
- ปวีณา ทรงนุวัต. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงษ์เทพ เกษะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มนิดา รัตนจินดา. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รศ. ดร. กิ่งพร ทองใบ. (2559). *เกณฑ์มาตรฐานองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. (สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2561), จาก <http://www.sms-stou.org/archives/1411?lang=th>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชมงคล คำชู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี : กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สนั่น ชูแก้ว. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สาวิณี เพชรประสมกุล. (2557). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนทร นามโคตรสร. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุภารัตน์ ฤทธิ์สถิต. (2558). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศุภวรรณ หล้าผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือศาสนาสนั่นเจดีย์พื้นที่การศึกษา 1. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). รายงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2561), จาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2553/4066>

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน 32 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 13 ข้อ

ขอความร่วมมือจากทุกท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ด้วยการให้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความในช่องว่าง

1.เพศ 1.ชาย 2.หญิง

2.อายุ

1. ระหว่าง 22 – 30 ปี

2. ระหว่าง 31 - 40 ปี

3. ระหว่าง 41 - 50 ปี

4. ระหว่าง 51 - 60 ปี

3.สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4.ระดับการศึกษา

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2.ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

5.ระดับตำแหน่งงาน

- 1.ระดับเจ้าหน้าที่
- 2.ระดับเจ้าหน้าที่ซูเปอร์ไวเซอร์
- 3.ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส
- 4.ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ
- 5.ระดับหัวหน้าส่วน
- 6.ระดับรองผู้จัดการ

6.ระดับรายได้ต่อเดือน

- 1.ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท
- 2.ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท
- 3.ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท
- 4.ตั้งแต่ 40,001 – 50,000 บาท
- 5.ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป

7.อายุการทำงาน

- 1.อายุงาน 1 – 10 ปี
- 2.อายุงาน 11- 20 ปี
- 3.อายุงาน 21 – 30 ปี
- 4.อายุงาน 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อครอบครัวและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานธนาคารพาณิชย์อื่นๆ					
4	ท่านได้รับสวัสดิการจากธนาคารโดยรวมอย่างเพียงพอและยุติธรรม					
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5	ความเหมาะสมของบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน เช่น การจัดสถานที่ แสงสว่าง เสียง ระบบระบายอากาศ					
6	ธนาคารของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
7	ธนาคารของท่านมีการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุในการทำงาน					
	ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล					
8	องค์กรมีแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่ท่านสามารถเข้าถึงได้สะดวก					
9	องค์กรมีการจัดอบรมให้ความรู้และทักษะต่างๆที่เพียงพอและมีประโยชน์สำหรับการทำงาน					
10	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมหรือร่วมกิจกรรมที่ส่งผลประโยชน์ในการพัฒนาผลงานและตัวท่านเอง					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
11	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
12	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านได้พัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เป็นประจำ					
13	ท่านมีโอกาสการสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่งานเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ					
	ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
14	องค์กรท่านมีการกำหนดความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน					
15	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในความก้าวหน้าของท่าน					
16	การปรับเปลี่ยนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน องค์กรของท่านพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก					
17	จากศักยภาพเรื่องการทำงานและความประพฤติของท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้น ไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
18	ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
19	ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานท่าน					
20	ท่านได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่นๆเมื่อต้องทำงานร่วมกัน					
21	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน					
23	องค์กรของท่านให้ความสำคัญเสมอภาคและยุติธรรมในการพิจารณาให้ผลงาน					
24	องค์กรของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีข้อเสนอแนะ					
25	องค์กรของท่านพิจารณา สอบสวน หรือทำการลงโทษในความผิดจากการทำงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และมีความยุติธรรม					
26	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคล ไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวของท่าน					
	ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม					
27	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
28	ท่านสามารถแบ่งเวลาจากการทำงานกับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
29	ท่านมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว					
	ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
30	องค์กรท่านทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ให้กับสังคม อย่างสม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับ					
31	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมบ่อยครั้ง					
32	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร					
33	ท่านเชื่อมั่นและเห็นด้วยในนโยบาย แนวคิดและวิธีการ ปฏิบัติงานขององค์กรนี้					
34	ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับท่านไปใน ทิศทางเดียวกัน					
35	ท่านมีความภูมิใจทุกครั้งทีบอกกับบุคคลอื่นว่าเป็น พนักงานขององค์กร					
36	ท่านจะแนะนำให้คนรู้จักเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรของ ท่าน					
37	ท่านจะชี้แจงและแก้ต่าง หากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึง องค์กรในทางเสียหาย					
38	ท่านพอใจในชีวิตการทำงานและจะทำงานกับองค์กร ตลอดไป					
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร					
39	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
40	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นทุก ครั้ง					
41	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะใช้เวลาเลิก งานไปแล้วหรือในวันหยุดของท่าน					
42	ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานให้สำเร็จและมี คุณภาพ					
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร					
43	จากระยะเวลาการทำงานของท่าน ท่านรู้สึกมีความผูกพัน ต่อองค์กร					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร					
44	ท่านมีความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะ เกษียณอายุงาน					
45	ถึงแม้ท่านมีโอกาสได้งานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่ ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร”

นางสาววิรินทร์ อินทมะโน รหัสนักศึกษา 5710521092

หัวข้อ	Cronbach's Alpha	N of Items
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.922	32
- ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.969	4
- ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.982	3
- ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล	0.723	6
- ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.834	5
- ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.875	4
- ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	0.833	4
- ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม	0.967	3
- ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.921	3
ความผูกพันต่อองค์กร	0.891	13
- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.801	6
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.856	4
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.967	3

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาววิรินทร์ อินทมะโน

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5710521092

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง	2548

ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน

รองผู้จัดการธุรกิจสินเชื่อ

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาโรงพยาบาลหาดใหญ่

สังกัดสำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา