

ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่)

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TISCO BANK

ชนิภรณ์ สุขเรือง^{1*} และ วชระ ยี่สุนเทศ²

CHANIPORN SUKREANG AND WACHARA YEESUNTED

บทคัดย่อ

การวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีจำนวนประชากร 1,155 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 298 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ t-test ANOVA Coefficient Regression และ Correlation

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีตำแหน่งงานในสำนักงานและมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนา ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต พนักงานธนาคารทีเอสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานอยู่ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อันดับ 1 ด้านเวลาในการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Master of Business Administration, Program Management, Kasem Bundit University

² รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, Associate Professor, Kasem Bundit University

* Corresponding author. Email : munk_2018@outlook.co.th

ที่เพียงพอในแต่ละวัน อันดับ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ อันดับ 3 ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อันดับ 4 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 0.01 0.03 และ 0.04 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; พนักงาน

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate factors affecting quality of life affecting organizational commitment of TISCO Bank employees. (Head Office) The study population is staffed by TISCO Bank. The sample size was 1,155 people. The sample size was 298. The sample was analyzed by means of descriptive statistics, mean percentages to describe the demographic data of the respondents and variables. The inferential statistics used were t-test, ANOVA, Coefficient Regression, and Correlation.

The results showed that most respondents were males aged 31-40 years. Have a marital status, have an Officer position and have less than 5 years of working experience. Tisco Bank employees (Headquarter) has the importance of quality of work life. The overall level is very important. The average order from descending to fair and adequate. The environment was characterized and safe. The opportunity to progress and develop. Acceptance by colleagues. And the balance between work and life. Tisco Bank employees Headquarters) has the importance of organizational commitment. The willingness to fully utilize the efforts in organizational work is at a very agreeable level. In addition, the willingness to use full effort in the workplace, the level of opinion of organizational commitment is at the level of agreement. The effect of different assumptions on each factor influences the organizational commitment. The ANOVA test showed that personal factors with age, working status, and length of work differed. Organizational change varies. Personal reasons, gender, educational level, different impact on organizational commitment are not different. Factors that affect quality of work life influence organizational commitment. Test results using regression statistics. The quality of work life was influenced by the organizational commitment, the number one, the time of work, the number of days, the second, the income and the welfare, the third. Significance of the experiments was 0.002 0.014 0.035 and 0.049 respectively.

Keywords : Quality of Life in Work ; Organizational Commitment ; Employees

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ของประเทศไทย มีการใช้หลักการบริหารด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้ความสามารถในการแข่งขันซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีการบริหารงานยุคใหม่การแข่งขันของสถาบันการเงินในประเทศปัจจุบันมีความรุนแรงมากขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมกันนโยบายของธนาคารแห่งประเทศไทยที่ต้องการเปิดเสรีทางการเงินและระบบสถาบันการเงิน ภายใต้ข้อตกลงต่างๆระดับประเทศ และการดำเนินงานแผนพัฒนาระบบสถาบันการเงินเพื่อให้สถาบันการเงินไทยสามารถรับการแข่งขันจากสถาบันการเงินทั่วโลกได้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจไทยมากขึ้น ดังนั้นธนาคารต่างจึงต้องเร่งพัฒนาทั้งด้านผลิตภัณฑ์และการบริการให้เข้าถึงลูกค้ามากยิ่งขึ้นเพื่อรักษาฐานลูกค้าของตนเอง และขยายฐานลูกค้าเพิ่มขึ้นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนรวมถึงองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคนและ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลกระทบต่อทั้งงานโดยตรงการนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานอันเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรหากทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วนั้นจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศงานและชีวิตจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีพ ทั้งงานและชีวิตเปรียบเสมือนหน้าทั้งสองด้านของเหรียญที่จะต้องเกิดควบคู่กันไปในเวลา 24 ชั่วโมง ต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงถึงความสำคัญ และมองเห็นถึงปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความสุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่ายอันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลงโดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดแย้งกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุขงานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกัน

และกัน เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่องาน หรืองานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงาน ครอบครัว และองค์กรมีความเครียด หรือการพักผ่อนไม่เพียงพอ กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลงการทำงานในสภาวะที่เต็มไปด้วยการแข่งขันเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน ตลอดถึงปัญหาความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานสูงขึ้นซึ่งเกิดจากสาเหตุของการขยายตัวของบริษัททำให้มีการรับสมัครพนักงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้น ความเครียดและการเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้นความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาจเกิดปัญหาความขัดแย้ง การหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันไม่พึงได้ของพนักงาน อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานสูงขึ้น การรักษาพนักงานไว้กับองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อลดปัญหาที่มาจากผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน ทั้งในต้นทุนด้านค่าใช้จ่ายซึ่งมาจากผลผลิตจากการลาออกของพนักงาน อาจรวมถึงการสูญเสียฐานลูกค้าเก่าและต้องหาลูกค้าใหม่ผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรตลอดไป งานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เรียกว่าการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทิสโก้สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้สำนักงานใหญ่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่ที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ สำนักงานใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2552:35) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระ ในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

บุญแสง ชีวะภากร (2553:5) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะทางบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนบางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

สมยศ นาวิการ (2553:3) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมี

ความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

2. แนวคิดและทฤษฎีทฤษฎีคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton (1973:11) อ้างถึงในได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออกเป็น 8 การ คือ

1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึkmั่นคงในงานที่ทำอยู่

4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานใน

ปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึก
ท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่
รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจน
รวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงาน
ได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
(Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความ
ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อน
ร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและ
การทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม
(Social Integration) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า
ประสบความสำเร็จและมีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้
สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism)
คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเอง
ได้อย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ
ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับ
ในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้
เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้
ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความ
เป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาค
ในการดูแลพนักงาน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
(Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุล
ให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่
การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีส่วนที่เหมาะสม
ระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง
ความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
(Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณ
กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม
มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำ
ประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ

และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น
ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานมีความ
รับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการ
ด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการ
ธรรมาภิบาลเมืองและอื่นๆ

3. แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

ชาวนูตุม บัญช (2553:7) ได้ให้ความหมายว่า
ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกดีของพนักงาน
ในองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและ
ส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันประกอบไปด้วยความรู้สึกว่า
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมายและนโยบาย
การบริหารขององค์กรการทุ่มเทความพยายามในการ
ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ
องค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการ
ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สุภาภรณ์ อินทรประสาธ (2553:25) ได้ให้
ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของ
พนักงานที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกมา โดยมีความเต็มใจ
ที่จะปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
และพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ
ของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีความจงรักภักดี
และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปาริชาติ บัวเป้ง (2554:11) ได้ให้ความหมายว่า
ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติหรือความรู้สึกของ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร
มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และ
มีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนเอง
มีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียว
กับองค์กร นอกจากทศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมถึง
การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย
เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและ
ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สิน
ของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วม
ในทุกกิจกรรมขององค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers
วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2552:46) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวและ
ลักษณะสำคัญความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับ และ
พร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
อีกทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับ
องค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา
กำลังกาย กำลังความคิด และพร้อมที่จะใช้สติปัญญาทำงาน
อย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติ นั้น ประสบความสำเร็จ
อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผล
กระทบถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง
ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออก
ถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่จะอยู่
ปฏิบัติงานในฐานะบุคคลากรคนหนึ่งขององค์กร
อย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจาก
องค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าข้างต้น ผู้ศึกษาได้อาศัยทฤษฎี
คุณภาพชีวิตและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร สรุปและ
ประสานเป็นกรอบแนวความคิด ในการศึกษาปัจจัยคุณภาพ
ชีวิต มี ผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้
(สำนักงานใหญ่) ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพครอบครัว
5. ตำแหน่งงาน
6. ระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตของ พนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

1. ด้านค่าตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อม
การทำงานที่สะดวกและ
ปลอดภัย
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า
และ การ พัฒนา
ความสามารถ
4. ด้านการได้รับการ
ยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ด้าน ความ สมดุล
ระหว่างภาระงานกับชีวิต
ส่วนตัว

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

1. ด้านความเชื่อมั่น
ยอมรับเป้าหมาย และ
ค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่
จะใช้ความพยายาม
อย่างเต็มที่ในการ
ปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ด้านความปรารถนา
ที่จะรักษาไว้ซึ่งความ
เป็นสมาชิกภาพของ
องค์กร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานของธนาคารทิสโก้
(สำนักงานใหญ่) จำนวน เท่ากับ 1,155 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) จำนวนเท่ากับ 298 คน โดยการใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ (e) 0.05

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ในช่วงเดือน มิถุนายน – ธันวาคม พ.ศ. 2561 ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 6 เดือน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) ครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคาร ทีสโก้ (สำนักงานใหญ่) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีกระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัด

ข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ แต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียว ข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งวิธีการให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 มีการกำหนดค่าไว้ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สำคัญมาก
ระดับ 3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สำคัญน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

3. นำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 เพื่อหาค่า IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเนื้อหา ภาษา ความชัดเจนและความถูกต้องครบโดยค่า IOC

$$IOC = \sum \frac{r}{n}$$

$$ICO = \frac{33.36}{40}$$

$$IOC = 0.83$$

จากการหาค่า IOC ของแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ ผลออกมาได้มากกว่า 0.51 คือ 0.83 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเป็นแบบสอบถามได้

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทนจำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำออกใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	22

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ได้เท่ากับ 0.92 สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อทำงานวิจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)ต่อไปได้

5. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ใช้ค่าทางสถิติดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการแจกแบบสอบถามและรับกลับคืนมาดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

2. ทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่างๆ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

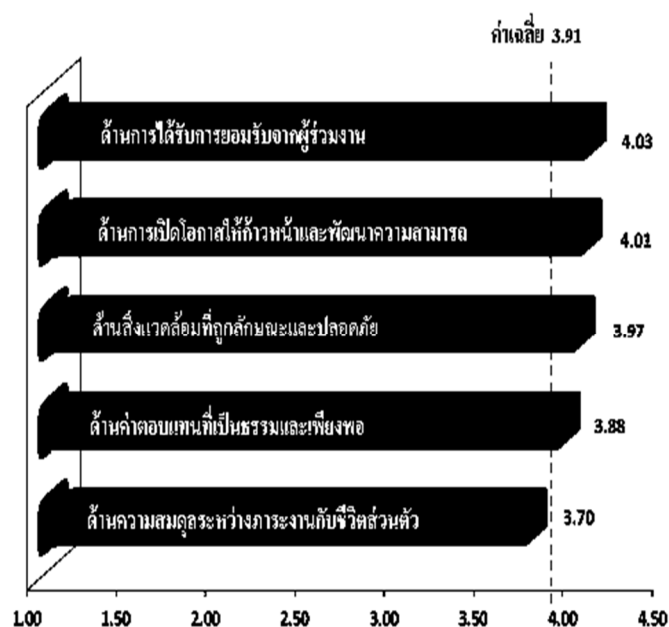
สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Coefficient Regression

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 298 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.30 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.90 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.75 ตำแหน่งงาน Officer คิดเป็นร้อยละ 38.90 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)

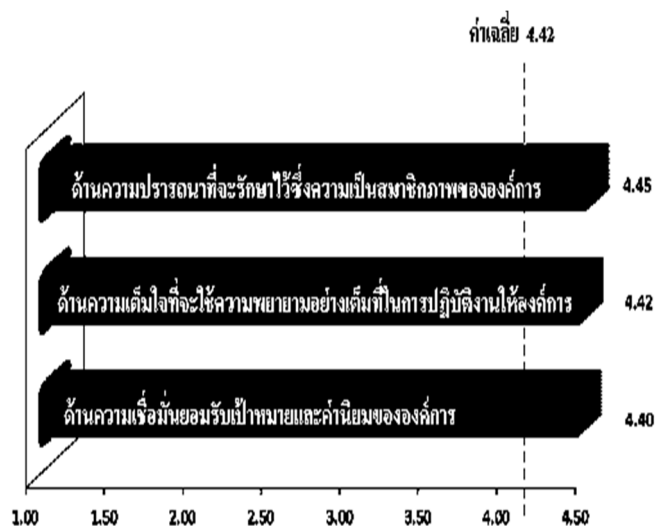


ภาพที่ 2 แสดงถึงภาพรวมระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 2 จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ภาพรวมระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91)

พนักงานของธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับสำคัญมาก 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.03) ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) และด้านความสมดุลระหว่างภาระงาน กับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.70) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)



ภาพที่ 3 แสดงถึงภาพรวมระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 3 จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) พนักงานของธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ให้ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.45) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร (ค่าเฉลี่ย =

4.42) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.40) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 2 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ความสำคัญต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
ชาย	4.45	0.46	0.80	296	0.97
หญิง	4.41	0.47			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.97 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน
จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความ
แตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการ
ทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ
พบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธ
H0 เมื่อค่า $P < .05$

ตารางที่ 3 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA
ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การจำแนกอายุ

ความสำคัญ						
ต่อ ความ	SS	df	MS	F	Sig.	
ผูก พัน ต่อ						
องค์การ						
ระหว่างกลุ่ม	2.79	3	0.93	4.63	0.00	
ภายในกลุ่ม	62.83	294	0.21			
รวม	65.63	297				

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way
ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัย
ส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกอายุ มีค่า
sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดย
ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-
test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐาน ที่
95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่า
น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test
ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วน
บุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระดับ
การศึกษา

ระดับ	Mean	S.D.	t	df	Sig.
การศึกษา					
ปริญญาตรี	4.44	0.46	1.21	296	0.52
ปริญญาโท	4.33	0.51			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระดับการศึกษามีค่า มีค่า
Sig. เท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะ
มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะ
มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ H0 เมื่อค่า $P^* < 0.05$

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกสถานภาพ

ความสำคัญ					
ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.68	5	0.84	3.88	0.02
ภายในกลุ่ม	63.94	295	0.21		
รวม	65.63	297			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกสถานภาพ มีค่า sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธ H0 เมื่อค่า $P^* < 0.05$

ตารางที่ 6 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตำแหน่งงาน

ความสำคัญ					
ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.71	3	0.90	4.22	0.00
ภายในกลุ่ม	62.91	294	0.21		
รวม	65.63	297			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกตำแหน่งงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธ H_0 เมื่อค่า $P < .05$

ตารางที่ 7 ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระยะเวลาการทำงาน

ความสำคัญ					
ต่อ ความผูกพันต่อองค์การ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	3.99	0.00
ภายในกลุ่ม	63.06	294	0.21		
รวม	65.63	297			

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การจำแนกระยะเวลาการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 แปลผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

H_1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาคำตอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวหรือทุกตัว มีผลต่อตัวแปรตามอย่างไร และตัวแปรอิสระใดที่มีผลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ตัวตามได้ดี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) แบบปกติ (Enter) โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังภาพที่ 4

ปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	อิทธิพล
	B	Std. Error	Beta			
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	.01	.04	.02	.28	.77	ไม่สัมพันธ์
2. รายได้และสวัสดิการที่ได้รับ	.11	.04	.18	2.47	.01	สัมพันธ์
3. ค่าส่วนเวลาเอื้อให้งานสำเร็จ	-.03	.16	-.00	-.20	.83	ไม่สัมพันธ์
ซึ่งแวดล้อมที่เอื้อลักษณะและปลอดภัย						
1. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน	-.02	.04	-.03	-.55	.58	ไม่สัมพันธ์
2. บรรยากาศดีเอื้อต่อการทำงาน	-.00	.05	-.01	-.14	.88	ไม่สัมพันธ์
3. ความปลอดภัยความเสี่ยงที่ต่ำ	.07	.04	.11	1.78	.07	ไม่สัมพันธ์
เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ						
1. งานเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	-.05	.04	-.07	-1.19	.23	ไม่สัมพันธ์
2. พัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	.09	.04	.13	1.97	.04	สัมพันธ์
3. เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อ	.04	.03	.07	1.15	.25	ไม่สัมพันธ์
การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน						
1. ผู้ร่วมงานรับรู้และยอมรับ	.03	.05	.04	.62	.53	ไม่สัมพันธ์
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	.05	.04	.07	1.06	.29	ไม่สัมพันธ์
3. มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อยู่เสมอ	.09	.04	.13	2.11	.03	สัมพันธ์
ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว						
1. มีเวลาทำงานเพียงพอในแต่ละวัน	.15	.04	.25	3.18	.00	สัมพันธ์
2. สมดุลของเวลาการทำงาน	-.02	.04	-.04	-.57	.56	ไม่สัมพันธ์
3. ความสัมพันธ์ในครอบครัวน้อยลง	-.04	.02	-.08	-1.82	.07	ไม่สัมพันธ์

ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรองค์ประกอบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบสอบถามจำนวน 298 ชุด เป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบสมมติฐานโดยค่า T-test One Way Anova การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Regression จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 298 คน พบว่าที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.3 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.9 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.7 5 ตำแหน่งงาน Officer คิดเป็นร้อยละ 38.9 และมีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6

จากการศึกษาระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่)

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอจากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89) มี 3 รายการ ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 4.03) รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.89) และทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ แม้ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.76) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97) มี 3 รายการ ประกอบด้วย มีการเตรียมความพร้อมสำหรับป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.05) สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย = 3.97) และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ตามลำดับ

ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01) มี 3 รายการ ประกอบด้วย การสนับสนุนการพัฒนาความรู้โดยมีการจัดอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.07) งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 4.01) และการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อ (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) มี 3 รายการ ประกอบด้วย มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.08) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และผู้ร่วมงานรับรู้ ยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.94) ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสำคัญมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70) มี 3 รายการ ประกอบด้วย เวลาที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละวัน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) สมดุลของช่วงเวลาในการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และการทำงานล่วงเวลาทำให้

ความสัมพันธ์กับครอบครัวลดน้อยลง (ค่าเฉลี่ย = 3.54) ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40) มี 2 รายการ ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจการเป็นพนักงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.51) และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ธนาคารจัดขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.30) ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) มี 2 รายการ ประกอบด้วย พร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.45) พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42) มี 2 รายการ ประกอบด้วย พร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.45) พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.39) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในส่วน
ของค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอและสอดคล้องกับค่าครองชีพเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสงบ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้พนักงานเกิดความสะอาดสบายสูงสุด

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าและพัฒนา
ความสามารถ ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการศึกษาต่อ โดยการสนับสนุนและจัดตั้งกองทุนเพื่อเป็นทุนการศึกษาสำหรับพนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาขององค์กร

4. ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานประเด็น
ที่ควรได้รับการสนับสนุนคือผู้ร่วมงานรับรู้และยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงความสามารถและศักยภาพ เช่น การจัดการแข่งขัน หรือเล่นเกมส์ เพื่อให้เกิดการยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากขึ้น

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ โดยการกำหนดข้อบังคับ (KPI) ในการเข้าร่วมกิจกรรม บอกถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ชัดเจน

2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
ในการปฏิบัติงานในองค์กร ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนคือพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร โดยให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทุ่มเททำงานหนัก เช่น การมอบรางวัลพนักงานดีเด่นให้เป็นรางวัลพนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีกำลังใจในการทำงาน

การนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง ในแต่ละด้าน

1. ด้านเวลาในการทำงานที่เพียงพอสามารถ
ดำเนินการโดยรณรงค์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่
ความสมดุลช่วงเวลาในการทำงานในแต่ละวัน และช่วงเวลา
ส่วนตัวในแต่ละวัน ให้มีเวลาเพียงพอต่อการพักผ่อนและดูแลสุขภาพ
ร่างกายอย่างเหมาะสม
2. ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ สามารถ
ดำเนินการโดยกำหนดค่าตอบแทนให้เพียงพอกับสถานการณ์
เศรษฐกิจปัจจุบัน และสอดคล้องกับค่าครองชีพเมื่อเทียบกับ
องค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน
3. ด้านกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สามารถ
ดำเนินการโดยจัดกิจกรรมประจำหน่วยงานหรือประจำ
องค์กร เช่น Outing ประจำแผนก งานปีใหม่ประจำปี เพื่อ
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกันอยู่เสมอๆ

4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ สามารถ
ดำเนินการโดยส่งเสริมให้พนักงานเข้าอบรมหลักสูตรเพิ่มเติม
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้
ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตรงกับงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีผลกับความผูกพัน
ต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรม บรรยากาศในการทำงาน
2. มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะ
ผู้นำ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ควรศึกษาผล
ของความผูกพันต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ของพนักงาน
3. การทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น กลุ่ม
ตัวอย่างของพนักงานสำนักงานใหญ่ กับกลุ่มตัวอย่างของ
พนักงานประจำสาขา เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ณ์ทพล โตบาร์มีกุล. (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารธนชาต สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [2] กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง. สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- [3] ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [4] โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- [5] ณ์ฐรจา แฉ่งฉายา. (2559). คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 4. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตมหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- [6] สุนิษา เพ็ญทรัพย์. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่ใช้บริการที่พักแบบรีสอร์ตในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559. วิทยาลัยสันตพล อุดรธานี.