



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3

The Third National Symposium of Bangkokthonburi University
"Symposium on Interdisciplinary Research for Development
toward the International World : BTU : SIRDIW"

"สหวิทยาการวิจัย เพื่อพัฒนาสู่สากล"

**BTU
-SIRDIW**

BTU-SIRDIW

วันเสาร์ที่ 18 กรกฎาคม 2558 เวลา 08.00-18.00 น.

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เล่ม 1



มหาวิทยาลัย
กรุงเทพธนบุรี
BTU
Bangkok Thonburi University



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

The Third National Symposium of Bangkok Thonburi University

“สหวิทยาการวิจัย เพื่อพัฒนาพัฒนาสู่สากล”

Symposium on Interdisciplinary Research for Development toward the
International World: BTU-SIRDIW

18 กรกฎาคม 2558

ณ อาคาร 14 มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ร่วมกับ

การกีฬาแห่งประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สมาคมนักวิจัย

กลุ่มวิชาที่นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์

- กลุ่มสาขาวิชามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

5. รองศาสตราจารย์ ดร.อิสสระีย์ ทรราชจรูญโรจน์	ม.เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	กรรมการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร.สุที ทองวิเชียร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์เกสร บุญอ่ำไพ	มหาวิทยาลัยบูรพา	กรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.วิกร ตันทงูทโต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	กรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.พนิต เข้มทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	กรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ดร.วรัทยา ธรรมกิตติภพ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ศิริพร สัจจนันท์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ประทุมวรรณ อุดมสุวรรณกุล	ข้าราชการบำนาญ	กรรมการ
13. รองศาสตราจารย์ บุศย์ วิสุทธิ	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
14. รองศาสตราจารย์ ดิเรก ทองอร่าม	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
15. รองศาสตราจารย์ ระวีวรรณ แสงฉาย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ วิสูตร กองจินดา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ ดารา ทีปะปาล	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
18. รองศาสตราจารย์ พิบูล ทีปะปาล	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร กัลยานมิตร	มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	กรรมการ
20. อาจารย์วสันต์ พรพุททพงศ์	รองผู้อำนวยการสำนักวิจัยปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักวิจัย	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. พิจารณาผลการดำเนินงานของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกผลงาน คณะอนุกรรมการพิจารณาผลงาน และ คณะกรรมการดำเนินงาน ประสานงานและพิธีการ
2. จัดทำรายงานผลของการประชุม

5. คณะกรรมการพิจารณาผลงาน

5.1 คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. ศาสตราจารย์ ดร.ชัชชงค์ พรหมวงศ์	รองอธิการฝ่ายวิชาการ	ประธาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สถิตย์ นิยมญาติ	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ	รองประธาน
3. ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัมย์	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	อนุกรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.พีรพงศ์ ทิพนาค	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา รุ่งเรือง	คณบดีคณะดุริยางคศาสตร์	อนุกรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพร กัลยานมิตร	คณบดีคณะรัฐศาสตร์	อนุกรรมการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนม วรรณศิริ	คณบดีคณะนิเทศศาสตร์	อนุกรรมการ
8. อาจารย์ ดร.ศิริชญาณ์ การะเวก	รักษาการคณบดีคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
9. อาจารย์ ดร.ชัชชัย กาญจนะทวิกุล	คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	อนุกรรมการ
10. อาจารย์ ดร.ชนิตาภา ดีสุขอนันต์	คณบดีคณะบัญชี	อนุกรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ประไพศรี ให้อำของ	ผู้อำนวยการสถาบันภาษาต่างประเทศ	อนุกรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
13. ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.กาญจนา คุณารักษ์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
14. ศาสตราจารย์ ดร.บุญธรรม จิตต์อนันต์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ

15. รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะดังกูร	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ ดร.หุมศักดิ์ อินทร์รัมย์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ศรีจักรวาท	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
18. รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพัฒน์ เพิ่มผล	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง จันทรุไทย	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
20. รองศาสตราจารย์ ดร.อรวรรณ ชมชัยยา	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
21. รองศาสตราจารย์ ดร.สัมมา รัตนชัย	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
22. รองศาสตราจารย์ ดร.เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
23. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล สุวรรณรัตน์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
24. รองศาสตราจารย์ ศิริพร สัจจามันท์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
25. รองศาสตราจารย์ พิบูล ทีปะปาล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
26. รองศาสตราจารย์ ดารา ทีปะปาล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
27. รองศาสตราจารย์ บุศย์ วิสุทธิ	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศสุดา รัชฎาวิชิตกุล	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญ แสนกักดี	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธิดา หอวัฒนกุล	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐรัฐ ธนฐิติกร	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ เมืองแมน	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ศรีมัญญพันธ์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริวันทนีย์ ชัยญานะ	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา เจริญพงษ์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรวัลย์ วงศ์เรือศาล	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย หิรัญรัมย์	อาจารย์ประจำคณะดุริยางคศาสตร์	อนุกรรมการ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรพร กำบุญ	อาจารย์ประจำคณะบัญชี	อนุกรรมการ
40. อาจารย์ ดร.จุฑาทิри ขอดวิเศษ	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพอนุกรรมการ	
41. อาจารย์ ดร.จิรวัฒน์ กิติพิเชษฐสรรค์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
42. อาจารย์ ดร.สมชัย พุทธา	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
43. อาจารย์ ดร.สุภูมิ มูลเมือง	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
44. อาจารย์ ดร.ประพัฒน์พงษ์ แสนาฤทธิ	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
45. อาจารย์ ดร.ปราการ เกิดมีสุข	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
46. อาจารย์ ดร.จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
47. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ สีมินกุล	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
48. อาจารย์ ดร.สมบัติ เดชบำรุง	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
49. อาจารย์ ดร.ฉวีวรรณ ชุสนุก	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
50. อาจารย์ ดร.ศิวกุล ธงชัยสุริยา	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
51. อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
52. อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ สมันต์ศรีพร	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
53. อาจารย์ ดร.เบญจภัทร วัฒนกุล	อาจารย์ประจำคณะบัญชี	อนุกรรมการ
54. อาจารย์ ดร.สมพงษ์ สุเมธกษกร	คณบดีคณะศิลปศาสตร์	อนุกรรมการ

55. อาจารย์ ดร.สลิลา พุ่มเพชร	อาจารย์ประจำ คณะศิลปศาสตร์	อนุกรรมการ
56. อาจารย์ พลโท ดร.วีระ วงศ์สรรค์	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์	อนุกรรมการ
57. อาจารย์ ดร.พิชญะ อุทัยรัตน์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
58. อาจารย์ ดร.กฤษฎากรณ์ รุจิธำรงกุล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
59. ดร.ณัชชา กริมใจ	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
60. ดร.ภคมน โภคะธีรกุล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ
61. ดร.สุชาติ ปรักทยานนท์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ	อนุกรรมการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ นพ.พูนพิศ อมาตยกุล	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร.วีระชาติ เปรมานนท์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
3. ศาสตราจารย์ ดร.ณัชชา พันธุ์เจริญ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
4. ศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
5. ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ประสาทกุล	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
6. ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพเกษร บุญอำไพ	มหาวิทยาลัยบูรพา	อนุกรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	อนุกรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ ยุคนธรวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ดร.วิกรม ดัฒนวุฒิโท	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ	มหาวิทยาลัยสยาม	อนุกรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะชัย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
13. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤนันท์ สุริยะมณี	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
14. รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ วิสุทธิแพทย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อนุกรรมการ
15. รองศาสตราจารย์ ดร.อัคราวรรณ งามญาณ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	อนุกรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ พันทวีศิษฐ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	อนุกรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.พนิต เข้มทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
18. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัชยา ธรรมกิติภพ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	อนุกรรมการ
20. รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
21. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	อนุกรรมการ
22. รองศาสตราจารย์ ประสพชัย พสุนนท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ
23. รองศาสตราจารย์ ขนบพันธ์ เอี่ยมโอกาส	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	อนุกรรมการ
24. รองศาสตราจารย์ ศุภดี รุมาคม	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
25. รองศาสตราจารย์ วิรัช สงวนวงศ์งาน	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
26. รองศาสตราจารย์ สมจิตร ถ้วนจำเริญ	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
27. รองศาสตราจารย์ ชีระเดช รุ่งมงคล	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
28. รองศาสตราจารย์ ธโสธร ตู้อทองคำ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	อนุกรรมการ
29. รองศาสตราจารย์ ชีรพร สุธรรมสภา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	อนุกรรมการ
30. รองศาสตราจารย์ บัญญัติ จุลนาพันธ์	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
31. รองศาสตราจารย์ ประทุมวรรณ อุดมสุวรรณกุล	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ

32. รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ คุณารักษ์	มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย	อนุกรรมการ
33. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เพรศคอร์ท	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	อนุกรรมการ
34. รองศาสตราจารย์ ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
35. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ ตันพิชัย	ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	อนุกรรมการ
36. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ชิวเจริญสกุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
37. รองศาสตราจารย์ ดร.พัฒนา สุขประเสริฐ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พราม อินพรม	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสูวิทย์ ทับทิมรัญรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	อนุกรรมการ
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื้อ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	อนุกรรมการ
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ จันทร์ดี	ม.เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	อนุกรรมการ
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ ระวังการณ์	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตร หงษ์ไกรเลิศ	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุติระ ระบอบ	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	อนุกรรมการ
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม ลนขุนทด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	อนุกรรมการ
46. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราวุธ อินทรเทศ	สจล.ลาดกระบัง	อนุกรรมการ
47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดากร พลภักดี	สจล.ลาดกระบัง	อนุกรรมการ
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี ทิมพ่วงทอง	ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	อนุกรรมการ
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒนกุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี สุทธินรากร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
51. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
52. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา วิสินวานิช	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
53. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรภัชราภรณ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
54. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รัมย์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ
55. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ พ.ต.ดร.นพพล เจนอักษร	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ
56. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ ศรีสวนแดง	ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน	อนุกรรมการ
57. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดิมา พรับพริ้ง	ม.เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	กรรมการ
58. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทร์ทีก	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ
59. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยบูรพา	อนุกรรมการ
60. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งกภพ คงฤทธิ์ระจัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	อนุกรรมการ
61. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงศ์ ติลากิจไพศาล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	อนุกรรมการ
62. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณนา นาควิบูลย์วงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
63. อาจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ
64. อาจารย์ ดร.ดุริยะ จันทร์ประจำ	ผู้อำนวยการ ระดับ9	อนุกรรมการ
65. อาจารย์ ดร.สมภพ สุวรรณรัฐ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
66. อาจารย์ ดร.วัลลภ บุญมี	ศึกษานิเทศก์ สนง.เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนนทบุรี	อนุกรรมการ
67. อาจารย์ ดร.เฉลียว ยาจันทร์	ผอ.ระดับ9 โรงเรียนบางบัวทอง	อนุกรรมการ
68. อาจารย์ ดร.รัตนชัย ศรีสุวรรณ	ผอ.ระดับ9 โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง	อนุกรรมการ
69. อาจารย์ ดร.นรินทร์ ชำนาญดู	ผอ.ระดับ9 โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์	อนุกรรมการ
70. อาจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ	มหาวิทยาลัยบูรพา	อนุกรรมการ
71. อาจารย์ ดร.ปิยพล ไพจิตร	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ

72. อาจารย์ ดร. ชีรพงษ์ บุญรักษา	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
73. อาจารย์ ดร.สุวรรณ เทพจิต	ม.เทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ	อนุกรรมการ
74. อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์	อนุกรรมการ
75. อาจารย์ ดร.ศิริเชษฐ์ สังขะมาน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
76. อาจารย์ ดร.ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	อนุกรรมการ
77. อาจารย์ ดร.รัฐศรินทร์ ว่างานนท์	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
78. อาจารย์ ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี	ม.เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	กรรมการ
79. อาจารย์ ดร.กอบกุล จันทระโคติภา	ม.เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	กรรมการ
80. อาจารย์ ดร.วรัชพร อารยะพันธ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อนุกรรมการ
81. อาจารย์ ดร.กฤษณนท์ บึงไกร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	อนุกรรมการ
82. อาจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	อนุกรรมการ
83. อาจารย์ ดร.เกตุสุเดช กำแพงแก้ว	วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม	อนุกรรมการ
84. อาจารย์ ดร.จอมพล พิทักษ์สันตโยธิน	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	อนุกรรมการ
85. รองศาสตราจารย์ ดร. มัลลิกา พิณจินทร์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	อนุกรรมการ
86. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ คุประตกุล	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
87. รองศาสตราจารย์ ประเทือง ธนียผล	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	อนุกรรมการ
88. อาจารย์ ดร. ทักษิณา ชัยอิทธิพรวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง	อนุกรรมการ
89. อาจารย์ ดร.นฤมล สารากรบริรักษ์	ม.เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	อนุกรรมการ
90. Dr. Phong Nguyen	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	อนุกรรมการ
91. Prof. Emeritus. Dr. Terry E. Miller	Kent State University (Kent, Ohio, United States)	อนุกรรมการ
92. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส นามวงศ์	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
93. อาจารย์ ดร.วชิราพรรณ แก้วประพันธ์	ม.เทคโนโลยีราชมงคลพระนครเหนือ	อนุกรรมการ
94. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ ยุคลธวงศ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	อนุกรรมการ
95. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล งามสุทธิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	อนุกรรมการ
96. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานพ วิสุทธิแพทย	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	อนุกรรมการ
97. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
98. รองศาสตราจารย์ โกวิท พวงงาม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	อนุกรรมการ
99. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา ม่วงแก้ว	ข้าราชการบำนาญ	อนุกรรมการ
100. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ พูลชอบ	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
101. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แจ่มจันทร์ นิลพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	อนุกรรมการ
102. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุศรินทร์ ชื่นศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	อนุกรรมการ
101. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภากร ภิญโญฉัตรจินดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	อนุกรรมการ
102. อาจารย์ ดร.วีระศักดิ์ พุ่มเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	อนุกรรมการ
103. อาจารย์ ดร.นฤมล แดงภูมิ	มหาวิทยาลัยศิลปากร	อนุกรรมการ
104. อาจารย์ ดร.สมภพ ระงับทุกข์	รองปลัด กทม.	อนุกรรมการ
105. อาจารย์ ดร.อานุกาพ รักษ์สุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	อนุกรรมการ
106. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธงชัย พงศ์สิทธิ์กาญจนนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	อนุกรรมการ
107. อาจารย์ ดร. วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	อนุกรรมการ
108. อาจารย์ว่าสนา บุตรโพธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	อนุกรรมการ
109. อาจารย์ ดร.ฐิติมา ให้อำของ	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์	อนุกรรมการ

110. อาจารย์วิริศรา ชีร์ชัยปิยศุกร

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

เลขานุการอนุกรรมการ

5.2 คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. รองศาสตราจารย์ วิชากร กองจินดา	ผู้ช่วยอธิการบดี	ประธาน
2. รองศาสตราจารย์ ระวีวรรณ แสงฉาย	คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์	อนุกรรมการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งโรจน์ พุ่มรีวั	อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์	อนุกรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิ ทองวิเชียร	อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์	อนุกรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุชวณิชย์	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์	อนุกรรมการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร. กฤตกรณ์ ประทุมวงษ์	อาจารย์ประจำ คณะสาธารณสุขศาสตร์	อนุกรรมการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา ลอเสรีวานิช	อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์	อนุกรรมการ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. ศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร. ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
3. ศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ กาญจนกิจ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อนุกรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร. อาภาพร เผ่าวัฒนา	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร. คาราวรรณ ต๊ะปันดา	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อนุกรรมการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ ศิลปานันท์กุล	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ พญ. จรรยาพร สุภาพ	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ แก้วปาน	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ กฤษณ์ เทียรณประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหิดล	อนุกรรมการ
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณิการ์ สุวรรณโคต	บรรณาธิการวารสารพยาบาล	อนุกรรมการ
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษม นครเขตต์	สนง. กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพอนุกรรมการ	
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นฤพนธ์ วงศ์ตุรภัทร	มหาวิทยาลัยบูรพา	อนุกรรมการ
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มูลศาสตร์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช	อนุกรรมการ
15. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ธนวุฒิ แสงบุญ	อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	เลขานุการ
16. อาจารย์วุฒิ พรหมณ์กระโทก	อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาช่วยเลขานุการ	
17. อาจารย์สุดใจ ชุคเจริญทรัพย์	อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาช่วยเลขานุการ	
18. อาจารย์ชัชวราภุช บุญรา	อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬาช่วยเลขานุการ	
19. อาจารย์พรวิภา เข็นใจ	อาจารย์ประจำ คณะสาธารณสุขศาสตร์	ผู้ช่วยเลขานุการ

5.3 คณะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงาน กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. ศาสตราจารย์ ดร. จงจิตร หิรัญลาก	คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	ประธาน
2. รองศาสตราจารย์ ดิเรก ทองอร่าม	คณบดีคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม	อนุกรรมการ
3. พลอากาศโท ศาสตราจารย์ จิรศักดิ์ พรหมประยูร	อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม	อนุกรรมการ
4. ศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ ทองแผ่	อาจารย์ประจำ คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม	อนุกรรมการ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม
 ANALYSIS OF THE RELATIONAL LEADERSHIP PERCEPTIONS AND
 QUALITY OF WORK LIFE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
 KRUNGTHAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED, NAKHON PATHOM

สิริพรรณ เมฆวิสัย¹ ประสพชัย พสุนนท์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกัน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยงานหรือสาขาที่ดำเนินการอยู่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 335 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับ มาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2. เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้ภาวะผู้นำ/ คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาลำดับปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบภาวะวิทยากรจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Abstract

This research had purposes for 1. Studying the perception of transformational leadership, quality of working life and organization commitment. 2. Studying the difference between organization commitment to individual difference factor staffs of Krungthai Bank PCL. 3. Studying relational leadership perceptions with organization commitment. 4. Studying quality of working life with organization commitment. The sample group was 335 staffs of Krungthai Bank PCL. by using the questionnaire as a tool in this research. The statistics used in the research was percentage, mean, standard deviation, T-Test, Analysis of Variance: One way ANOVA, Pearson Correlation Coefficient which had the significant level at 0.05.

The results of the research were found that The results were as following:

1. The staffs of Krungthai Bank PCL. Nakhonpathom had a high level of perception of transformational leadership and transactional leadership a high level quality of working life and a high level of organization commitment.
2. The difference of sex, age, marriage status, education level and working duration had no effect on organization commitment, but the difference position and salary affect organization commitment at 0.05 level of significance.
3. The relationship between perception of leadership and organization commitment of the staffs was positively correlation at 0.05 level of significance.
4. The relationship between quality of working life and organization commitment of the staffs was positively correlation at 0.05 level of significance.

Keywords: LEADERSHIP PERCEPTIONS/ QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมของโลก จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้อง

คำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ต้องยึดองค์ประกอบ 6M's คือ คน เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร วิธีการบริหารจัดการ และการตลาด แต่เมื่อพิจารณาจากทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ "คน" นั่นเอง เนื่องจากคนถือเป็น

ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด แม้องค์กรใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัย มีวิธีการที่รวดเร็ว รวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์กรนั้นไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ (การเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์, 2552)

พนักงานเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้หน่วยงานขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อเป็นการดูแลให้พนักงานที่ทำงานอยู่ร่วมกับหน่วยงานอย่างยาวนาน หน่วยงานต่างๆจึงหันมาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Working Life) ของพนักงานในหน่วยงานเป็นสำคัญ เพราะการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหนึ่งในมาตรการพัฒนาพนักงานโดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมนำมาสู่ปัญหาต่างๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงไม่มีความพึงพอใจในการทำงานตลอดจนการลาออกจากราชการ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพันธ์ กิติสุขสถิตและคณะ, 2555)

การบริหารงานในระดับประเทศหรือในระดับองค์กรสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งคือ “ผู้นำ” ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากในต่างประเทศและในประเทศไทย ที่ยืนยันว่า ผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรรวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดี ในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาพนักงานในองค์กรและตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย (รัตติกรณังจิวิศาล, 2543)

เนื่องจากในองค์กรต่างๆจะพัฒนาสู่ความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้นำภายในองค์กรและพนักงานที่พร้อมให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นบทบาทที่สำคัญมักก่อให้เกิดความสำเร็จและปัญหาได้ในสถานการณ์ต่างๆ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ แนวคิด ความเคยชินล้วนแต่เป็นสิ่งที่ผู้คนไม่อยากเปลี่ยนแปลง บทบาทของการเป็นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้คนตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงโดยไม่ถูกเมินเฉยหรือต่อต้านสู่ความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยเฉพาะผู้นำมีบทบาทที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลต่อศักยภาพ ประสิทธิภาพ ความสำเร็จของ

หน่วยงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษาหน่วยงานหรือสาขาต่างๆของธนาคารกรุงไทยที่ตั้งดำเนินการอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และการดำเนินงานระหว่างผู้นำในระดับหัวหน้างานต่างๆและพนักงาน ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ดี และแก้ไขข้อบกพร่องในส่วนต่างๆในของธนาคารกรุงไทยและองค์กรอื่นๆต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

บุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

สมมุติฐานที่ 2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม เงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

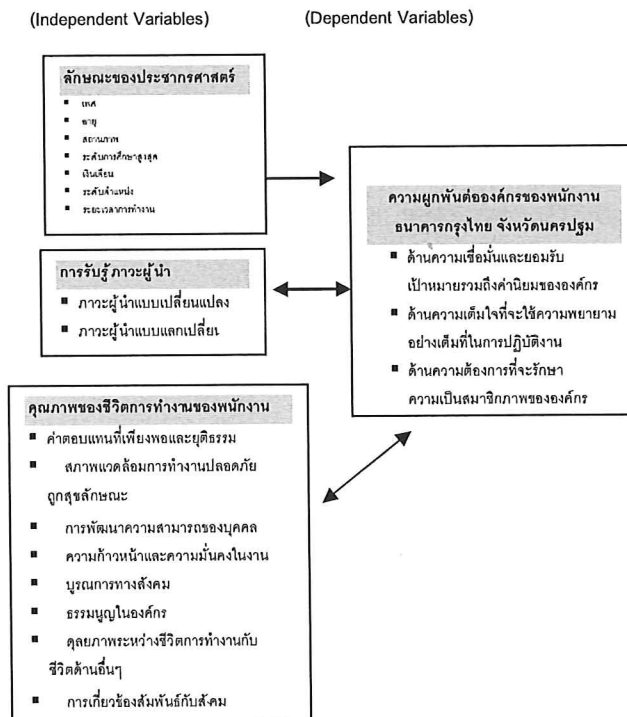
สมมติฐานที่ 2.6 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานธนาคารกรุงไทยที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยงานหรือสาขาที่ดำเนินการอยู่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 335 คน ซึ่งหมายถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหารระดับต้น หมายถึงผู้จัดการสาขา ทั้งนี้ ไม่รวมถึงผู้บริหารระดับสูงในองค์กร (บมจ. ธนาคารกรุงไทย, 2558)

2. กรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้าง (Questionnaire) การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังต่อไปนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าตามการรับรู้ของพนักงานส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตและภาวะผู้นำ ทั้งหมด 8 ข้อ

4. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการระหว่าง 30 มกราคม 2557 – 31 สิงหาคม 2557 โดยการเก็บแบบสอบถามดำเนินการระหว่าง 1 กันยายน 2557 – 31 มกราคม 2558

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวัดโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดโดยการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.518-0.927 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.4 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูง

(Nunnally และ Bernstein, 1994 อ้างถึงใน (Jadesadalug and Ussahawanchakit, 2009: 47) และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.747 – 0.948 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ที่ระดับ 0.71 – 1.00 แบบสอบถามจึงสามารถนำไปใช้ได้ และมีความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545:99) ดังนั้นแบบสอบถามจึงจัดอยู่ในเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ในการทดสอบได้

6. การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากนั้นหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำของพนักงาน (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันขององค์กรของพนักงานโดยใช้การวิเคราะห์ค่า

สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 264 คน (ร้อยละ 78.8) มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 192 คน (ร้อยละ 57.3) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 202 คน (ร้อยละ 60.3) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 209 คน (ร้อยละ 62.4) ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าจำนวน 214 คน (ร้อยละ 63.9) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 214 คน (ร้อยละ 63.9) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท/เดือน จำนวน 119 คน (ร้อยละ 35.5)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมของข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$ S.D.=0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55-4.06 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.06$ S.D.=0.62) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 4.04$ S.D.=0.66) ปัจจัยด้านด้านการรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.01$ S.D.=0.65)

ปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$ S.D.=0.73) ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.94$ S.D.=0.67) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.79$ S.D.=0.72) ปัจจัยด้านคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.65$ S.D.=0.78) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.55$ S.D.=0.66) ตามลำดับ

3. การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมของข้อมูลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$ S.D.=0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89 – 4.02 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.22$ S.D.=0.56) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 3.89$ S.D.=0.64) ตามลำดับ

4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมของข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.20$ S.D.=0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 – 4.31 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านพนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.31$

S.D.=0.56) รองลงมาคือปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=4.21$ S.D.=0.61) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.08$ S.D.=0.64) ตามลำดับ

5. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ซึ่งขอค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ลักษณะของประชากรศาสตร์

จากการศึกษา พนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐมจำนวน 335 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 264 คน (ร้อยละ 78.8) มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี (ร้อยละ 57.3) ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด (ร้อยละ

60.3) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.4) ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า (ร้อยละ 63.9) ปฏิบัติงานในหน่วยงานมาน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี (ร้อยละ 63.9) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 35.5)

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

พนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้อมูลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.87$ S.D.=0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55- 4.06 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}=4.06$ S.D.=0.62) รองลงมาคือปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}=4.04$ S.D.=0.66) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.55$ S.D.=0.66) ตามลำดับ

3. การรับรู้ภาวะผู้นำ

การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมของข้อมูลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.06$ S.D.=0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89 – 4.02 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.22$ S.D.=0.56) รองลงมา

คือด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ($\bar{X}=3.89$ S.D.=0.64) ตามลำดับ

4. ความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของข้อมูลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.20$ S.D.=0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.08 - 4.31 โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านพนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X}=4.31$ S.D.=0.56) รองลงมาคือปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=4.21$ S.D.=0.61) และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.08$ S.D.=0.64) ตามลำดับ

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบ

สมมติฐานพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีการรับรู้ภาวะผู้นำ มีคุณภาพชีวิตการทำงานและ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบ

สมมติฐานพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐมเมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยพบว่า สมมติฐานที่ 2.5 และ สมมติฐานที่ 2.7 มีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรคือระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนที่แตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อ อมเดือน ศิรนามงคล (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์สุขภาพของชุมชนในเขต 6 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการ คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานและพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบ

สมมติฐานพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทั้งสองด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชาว์อารมณ์และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และในโมเดลภาวะผู้นำที่ 3 รูปแบบ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ยังพบว่า ในโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาว์อารมณ์ของครูส่งผลทางบวกต่อภาวะผู้นำของครู ภาวะผู้นำของครูส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการปฏิบัติงาน ส่วนในโมเดลภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย เชาว์อารมณ์ของครูส่งผลทางลบต่อภาวะผู้นำของครู และภาวะผู้นำของครูส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันทั้ง สามด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ

พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรและ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรซึ่งการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนวัศบุญเดช(2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 135 คน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.584$)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปและเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบรับกับการแข่งขันทางธุรกิจที่มีมากขึ้น ในปัจจุบัน อีกทั้งยังสามารถลดภาระค่าใช้จ่าย และความ

สูญเสีย ที่อาจเกิดขึ้นจากการลาออกของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
องค์กรควรพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการต่างๆที่ได้รับคุ้มค่ากับความอุทิศของพนักงานหรือใหม่ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันเพื่อให้พนักงานสบายใจ

2. ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ
องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มุ่งเน้นแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดัง รบกวนการทำงาน ความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ โรค สถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม และ ให้อำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน เพราะเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
องค์กรควรจัดงานที่ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานไปประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานและ ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานจะได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4. ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
ให้โอกาสและมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถเพื่อสนับสนุนหรือแรงกระตุ้นให้พนักงาน และหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส

5. ข้อเสนอแนะด้านการบูรณาการทางสังคม
องค์กรควรให้พนักงานและเพื่อนร่วมงานทำความเข้าใจให้ตรงกันว่าความสำเร็จในงานเกิดจากความร่วมมือในการทำงานร่วมกันนั้น พนักงานได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีหรือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถของตน

6. ข้อเสนอแนะด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล
บังคับบัญชาควรให้โอกาสพนักงานในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่นและผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้พนักงานแสดงความสามารถของตนเองแก้ไขปัญหิต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคม
พนักงานมีความภูมิใจในหน่วยงานและวิชาชีพที่มีต่อการพัฒนาสังคมพร้อมกับให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญ

สาธารณประโยชน์เป็นสิ่งที่ทางผู้บังคับบัญชาควรจะสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง

8. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียวยังเป็น ข้อจำกัด สำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลใน ลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับ แบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปล ความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะ ที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

การเกิด อนันต์นาวิสูตรณ์.(2552).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม,

ดนูวัศ บุญเดช.(2553).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล:การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บมจ.ธนาคารกรุงไทย.(2558).พนักงาน

ธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม

[รายงาน]. - นครปฐม : ศรีธา เดชมี,

บุญชม ศรีสะอาด(2545).การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่2) . ม.ป.พ..

รัตติกรณ์จางวิศาล.(2543).ผลการฝึกอบรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ

นิสิตม.เกษตรศาสตร์:ปริญญาโท

วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตสาขาการ

วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ,

ศิริพันธ์ กิติสุขสถิตและคณะ.(2555).คุณภาพ

ชีวิตการทำงานและความสุข.โครงการ

จับตาสถานการณ์ความสุขของ

คนทำงานในประเทศไทย,

เอี่ยมเดือน ศิริมหามงคล(2549).คุณภาพชีวิต

การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่

ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขต

6.วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร

สาธารณสุขมหาวิทยาลัยมหิดล

ภาษาอังกฤษ

Bass, B.M. and B.J. (1994), Avolio

Improving organizational

effectiveness through

transformational leadership.

Thousand Oaks, CA: Sage.

Nunnally, J.C. and I.H. Bernstein.(1994).

Psychometric Theory. New

York:McGrawHill.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry,
L. L.(1985). "A conceptual model
of service qualityand its

implications for future research."
Journal of marketing 49: 41-50.