



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**CORRELATIONS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION
COMMITMENTS OF SIAM CITY BANK PUBLIC COMPANY LIMITED IN
BANGKOK AND METROPOLITAN REGION**



By
Danuwat Boondej

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย
จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ” เสนอโดย นายคนูวัศ บุญเดช เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....



52602751 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร

คุณวิศ บุญเดช : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล.
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 146 หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต
พื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานธนาคารนครหลวง
ไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 135 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที (t-test) การวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี
LSD(Least Significance Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนคร
หลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวม มี
ความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .584$)

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52602751 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP

KEY WORD : QUALITY OF WORK LIFE , ORGANIZATION COMMITMENTS

DANUWAT BOONDEJ : CORRELATIONS BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATION COMMITMENTS OF SIAM CITY BANK PUBLIC COMPANY LIMITED IN BANGKOK AND METROPOLITAN REGION. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF.DOWLOY KANJANAMANEESATHIAN. 146 pp.

This study aimed to study the relationships between quality of life and organization commitments of the staffs in the office of Siam City Bank (Public Company Limited) in Bank Metropolitan Area.

The subjects were 135 staffs of in the office of Siam City Bank (Public Company Limited) in Bank Metropolitan Area. Questionnaires were used in this study to assess the quality of life and organization commitments in working at the bank. Data was analyzed as frequency, percentages, means, standard deviations, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). LSD (Least Significance Difference) was used to compare means.

The result showed that

(1) these staffs of Siam City Bank (Public Company Limited) in Bank Metropolitan Area had moderate level of the quality of life and organization commitments and

(2) the quality of life and organization commitments were positively related with statistical significant difference at .01 ($r = .584$).

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ โดยระยะเวลาในการให้แนะนำ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จนสำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพ และปริมณฑล ที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ โดยให้คำปรึกษาแนะนำ ทางด้านการทำการค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่น โครงการปริญญาโทสาขาวิชาการประกอบการ กลุ่มตติงชั้น รุ่นที่ 2 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ผู้ให้ชีวิตและอบรมสั่งสอนความเป็นคนดีของสังคมปลูกฝังให้มีความใฝ่รู้และใฝ่โอกาสในการเข้าศึกษาระดับปริญญาโท และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกสิ่งทุกอย่าง ตลอดจนการให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของ คุณภาพชีวิต	9
เกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิต.....	11
แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
ความผูกพันต่อองค์กร	15
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	17
พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน).....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	24
การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	25
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	28
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	32
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	46
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	52
5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	112
สรุปผลการศึกษา.....	112
อภิปรายผลการวิจัย.....	115
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	123
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	123
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	127
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	141
ภาคผนวก ค ค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	143
ประวัติผู้วิจัย.....	146

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ..	28
2	จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนกตาม ระดับการศึกษา	29
3	จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนกตาม อาชีพงาน	30
4	จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนกตาม รายได้.....	30
5	จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	31
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	32
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	33
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย.....	34
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	36
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	38
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการบริหารจัดการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	40
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร	42
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	43
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	45
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	46
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	47
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	48

18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	50
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	52
20	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	54
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	56
22	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามอายุ	58
23	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส	61
24	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	63
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
26	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงาน ...	68
28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน	69
29	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามอายุงาน	72
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้	75
31	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามรายได้.....	76
32	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามรายได้	78
33	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	81

ตารางที่	หน้า
34	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 83
35	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน 85
36	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ 87
37	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ 88
38	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ 89
39	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร จำแนกตามอายุ 90
40	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพสมรส 91
41	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตาม ระดับการศึกษา 92
42	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา 93
43	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา 94
44	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน 95
45	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน 96
46	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน 97
47	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ 98
48	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ 99
49	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ 100
50	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน.. 101

ตารางที่		หน้า
51	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	102
52	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้.....	103
53	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	104
54	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร	107
55	ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	110

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบรรลุความสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดการด้านบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว

การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะเดียวกันองค์กรกลับต้องลงทุนอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร

บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของความพอใจ เพื่อให้บุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคคลกรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greeberg and Baron 1995:225)

ธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2484 โดยคณะบุคคลของรัฐบาลร่วมกับสมาชิกในราชวงศ์ ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 1,000,000 บาท หลังการควบรวมกับธนาคารศรีนคร ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2545 ธนาคารได้นำหุ้นกลับเข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2546 ณ สิ้น เดือนเมษายน 2553 ธนาคารมีขนาดของสินทรัพย์ใหญ่เป็นอันดับ 6 ของธนาคารพาณิชย์ไทย ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ต้องการเป็น “Right Business Partner for Life” กล่าวคือ เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่ให้บริการอย่างครบวงจรและยั่งยืน ธนาคารได้กำหนดพันธกิจหลัก 3 ข้อ คือ สร้างความร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยกรปรับโครงสร้าง พื้นฐานและเพิ่มประสิทธิภาพช่องทางจัดจำหน่าย

ปัจจุบันธนาคารยังคงต้องการความร่วมมือในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาวะการแข่งขัน ของธุรกิจประเภทสถาบันการเงิน มีการแข่งขันที่สูง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำไปปรับปรุงศักยภาพในการดูแลพนักงานและเข้าถึงความต้องการของพนักงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาถึงลักษณะคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีขอบเขตในการวิจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นตัวแปรตามของงานวิจัยนี้ กล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับตอบสนองทั้งความต้องการต่อร่างกาย และจิตใจ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกมั่นคงในหน้าที่และชีวิตตนเอง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรและในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในกรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะใช้ทฤษฎีของวอลตัน (Walton 1978: 13-14)

2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ให้ในการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี Cluster Sampling เนื่องจากลักษณะประชากรมีความคล้ายคลึงกัน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่อยู่ในสำนักงานเขต 8 จำนวน 135 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 14 สำนักงานเขต ประกอบไปด้วย สำนักงานสาขาจำนวน 197 สาขา

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัย ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ตั้งแต่ เดือน มกราคม พ.ศ.2553 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล กำหนดให้มีตัวแปรดังนี้ คือ

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน

4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

4.2.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

4.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานดีมีความปลอดภัย

4.2.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน

4.2.4 การบูรณาการทางสังคม

4.2.5 สิทธิของพนักงาน / ธรรมเนียมในองค์กร

4.2.6 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

4.2.7 ความเครียดและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.2.8 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

4.3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

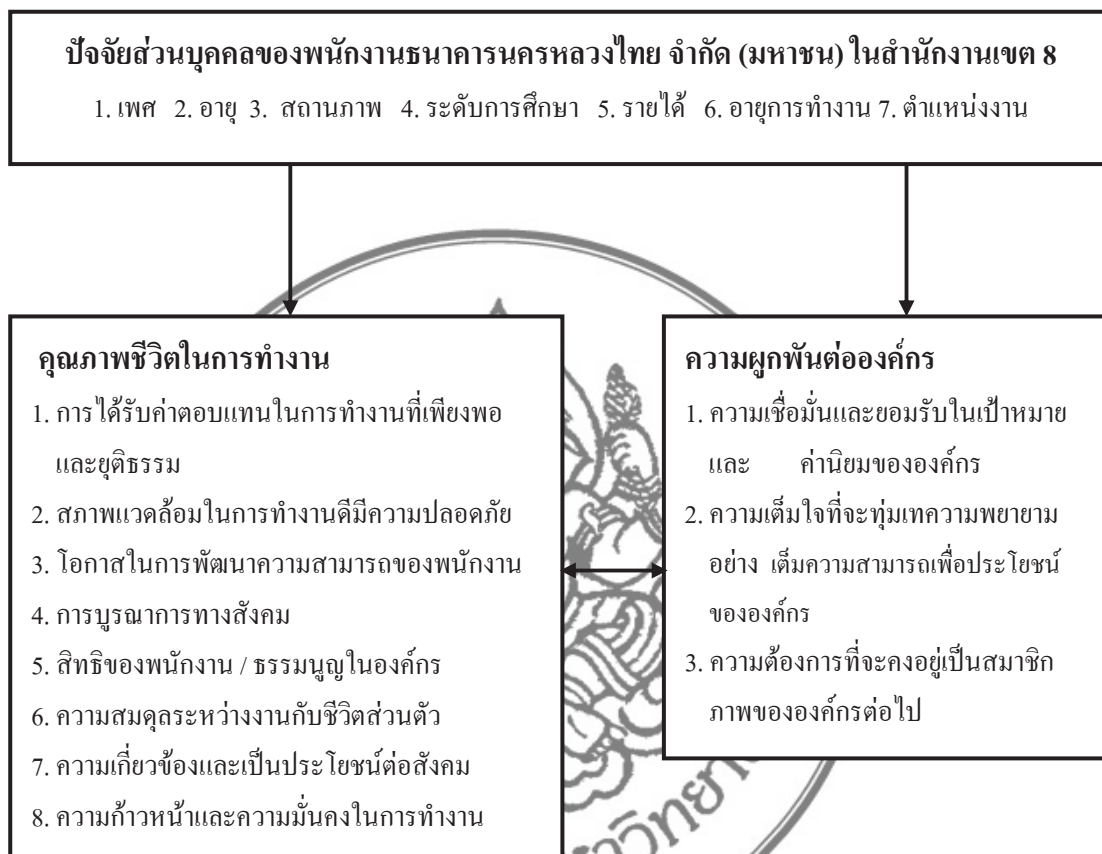
4.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของ

ผลงานวิจัยนภคศึกษา ระดับปริญญาตรี

องค์กร

4.3.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

จากรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการวิจัยข้างต้น เพื่อเป็นการง่ายในการทำ ความเข้าใจ สามารถนำมาอธิบายแสดงดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรตลอดจนนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ในความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์กร หมายถึง ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานของธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล
3. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล หมายถึง ธนาคารนครหลวงไทยจำนวน 197 สาขา ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขตทั้งหมด 14 สำนักงานเขต ได้แก่

- | | |
|----------------|--|
| สำนักงานเขต 1 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 13 สาขา |
| สำนักงานเขต 2 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 13 สาขา |
| สำนักงานเขต 3 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 16 สาขา |
| สำนักงานเขต 4 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 12 สาขา |
| สำนักงานเขต 5 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 13 สาขา |
| สำนักงานเขต 6 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 14 สาขา |
| สำนักงานเขต 7 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 14 สาขา |
| สำนักงานเขต 8 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 12 สาขา |
| สำนักงานเขต 9 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 13 สาขา |
| สำนักงานเขต 10 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 14 สาขา |
| สำนักงานเขต 11 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 19 สาขา |
| สำนักงานเขต 12 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 15 สาขา |
| สำนักงานเขต 13 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 14 สาขา |
| สำนักงานเขต 14 | สาขาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสำนักงานเขต 15 สาขา |

รวมทั้งรวมจำนวน 197 สาขา

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีต่อการทำงาน ในธนาคารนครหลวงไทยในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ที่คำนึงถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและ

เศรษฐกิจได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม ใช้ตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์ของวอลตัน (Walton 1978: 11-12) เป็นตัวกำหนดในการวัดซึ่งจำแนกได้เป็น 8 ประการดังนี้

4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทน อื่น ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่ลักษณะคล้าย ๆ กัน

4.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีผลต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

4.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้ หรือหน้าที่ที่ได้รับ

4.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมกัน หมายถึง การทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับการมอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร แสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

4.6 ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงาน บุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูดมีความเสมอภาค

ในเรื่องต่าง ๆ ของงาน ตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของ
ผู้ร่วมงาน

4.7 จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง
การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว สังคม

4.8 การคำนึงถึงความต้องการของสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำ
ให้สังคมและชุมชนมีความก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นและการให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจน
หน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่นๆ

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติต่อองค์กร และการแสดงออกถึงพฤติกรรม
ของพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัย 3 ประการเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้
(Walton 1978 : 12-16)

5.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง
ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของ
องค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่าง
เต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

5.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป หมายถึง ความ
ต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่คนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด
หรือไม่มีความต้องการลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อไป
ประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ในหน่วยงานอื่น

ผลงานวิจัยฉบับนี้ทำขึ้นภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิคุณนงนันทน์

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ” นั้น ผู้วิจัยได้สรุป ทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 ความหมายของ คุณภาพชีวิต
- 1.2 เกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิต
- 1.3 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.4 ความผูกพันต่อองค์กร
- 1.5 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2. พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของ คุณภาพชีวิต การให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากและมีความแตกต่างกันหลากหลาย เนื่องจากเหตุผลหลายประการ คือ คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่สามารถบรรยาย หรือตีความ โดยผ่านความคิดและ ภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากมุมมองที่หลากหลายต่างเกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่าง ๆ แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับ การกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินกระบวนการและผลต่าง ๆ ได้ และให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันของบุคคลในสังคมเดียวกันได้ ความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญของงานและพัฒนาการของมนุษย์ เพื่อการมีอายุที่ยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหาก เป็นนิยามแบบเดียวกันก็หมายถึงคนทุกคน โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ซึ่งคงยากที่จะยอมรับได้จากเหตุผลดังกล่าวจึงยากที่จะกำหนดนิยาม

ของ “คุณภาพชีวิต” ให้เป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากล อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

กาจพงษ์ ทองธวัช (2540: 32) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่สามารถทำให้บุคคลในทุกระดับในองค์กร เข้ามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดดังกล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการคือ

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ การดำเนินงานด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตย ที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและการยอมรับ (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญ ในทัศนคติของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การทำงานในแต่ละวัน (Daily Practice) โดยที่บุคคลทั่วไป ต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีความสำคัญกับผู้ร่วมงานในองค์กรการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิต ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับตอบสนองทั้งความต้องการต่อร่างกาย และจิตใจ ก็จะเกิดความพึงพอใจที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกมั่นคงในหน้าที่ และชีวิตตนเอง ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรด้วย

ติน ปรัชญพฤทธิ (2538: 334) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ทำท้าย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

อรพิน ต้นคิมูธา (2538:31) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี ทำงานด้วยความพึงพอใจเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

เกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิต

ระดับคุณภาพชีวิต หมายถึง คะแนนที่ได้จากการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานตามเกณฑ์ที่ใช้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้เกณฑ์ของวอลตัน (Walton 1974:12-17) เป็นตัวกำหนดในการวัดซึ่งจำแนกได้เป็น 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่ระดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่ลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีผลต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้ หรือหน้าที่ที่ได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานรวมกัน หมายถึง การทำงานด้วยกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับการมอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร แสดงให้เห็นถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6. ลัทธิรัฐธรรมนุญนิยม หมายถึง การยึดถือรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงาน บุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูดมีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงาน ตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว สังคม

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมและชุมชนมีความก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นและทำให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ

วอลแลนซ์ (Wallance 1974:235) เขียนไว้ในหนังสือ “Identific of Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs” เสนอว่าประเมินคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

1. มีสุขภาพและสวัสดิการ
2. มีการติดต่อสื่อสารกันในสภาพสิ่งแวดล้อมของตน
3. เป็นทรัพยากรมนุษย์
4. สามารถติดต่อกับบุคคลได้ทุกคน
5. มีสติปัญญา ร่างกายและอารมณ์ดี
6. มีการพัฒนาเศรษฐกิจ
7. มีความมั่นคงปลอดภัย

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

(สรพรรค ถักดิสรี 2543 : 73) ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องกระทำเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง เรียกว่าการอบรมถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การแสวงหาและคัดเลือก เป็นระยะก่อนการเป็นบุคลากรเพื่อสืบเสาะหา ความรู้จักและเข้าใจกันระหว่างองค์กรและบุคคล อาจได้มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ หรือบุคคลที่ทำงานในองค์กร เพื่อถ่ายทอดสังคมขององค์กรให้บุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร การทดสอบการสอบสัมภาษณ์ คุณสมบัติ โดยทั่วไป ได้แก่ ระดับการศึกษา ผลการเรียน สาขาวิชา ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมทั้งความ สมประกอบทางกายและจิตใจ ซึ่งก็คือจิตลักษณะรากฐาน โดยใช้เป็นพื้นฐานเพื่อรับการพัฒนาของ องค์กรต่อไป

ขั้นที่ 2 ขั้นบรรจุเข้าทำงาน เป็นระยะระหว่างก่อนการเป็นบุคลากรกับการเป็นบุคลากร ใหม่ ซึ่งอาจมีการถ่ายทอดสังคมแบบเป็นทางการ เช่น การปฐมนิเทศ การเลี้ยงต้อนรับ เพื่อชี้แจง ระเบียบนโยบาย สวัสดิการ แนะนำสถานที่บุคคล ข้อมูลรวมทั้งการมอบหมายงานหรือฝึกงาน ซึ่งทำให้เกิดการถ่ายทอดสังคมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยมต่อองค์กรให้ บุคลากรใหม่ ซึ่งเป็นกระบวนการสามารถสร้างภาพพจน์หรือก่อให้เกิดความประทับใจครั้งแรกได้

ขั้นที่ 3 ขั้นการเรียนรู้ ในระยะนี้บุคลากรใหม่จะรับการถ่ายทอดสังคมที่ไม่เป็นทางการ จากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้เข้าใจการทำงานและสามารถลด ข้อผิดพลาดลงได้ แต่สิ่งที่จะต้องตระหนักคือ ถ้าได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติตัวไม่ เหมาะสม อาจทำให้พฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ ดังนั้น ในระยะนี้ควรมีการเสริมสร้างจิตลักษณะอย่าง น้อย 3 ประการ คือ มุ่งอนาคตควบคุมตน เชื่อในอำนาจตน และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเหมาะ สำหรับการพัฒนาให้แก่บุคลากรใหม่

ขั้นที่ 4 ขั้นยอมรับ เป็นระยะที่เป็นบุคลากรโดยสมบูรณ์ ซึ่งทัศนคติ ค่านิยม มีการ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่สอดคล้องกับองค์กร เนื่องจากได้ศึกษาเรียนรู้และถ่ายทอดมาบ้างแล้ว ซึ่ง บุคลากรเริ่มมีสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ยังสามารถรับรู้ข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก ทำ ให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ขั้นนี้ควรมีการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์กร 2 ประการ คือ การจัดการควบคุมดูแลงานที่ทำอยู่และการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมของกลุ่มบุคคลในองค์กร

ขั้นที่ 5 ขั้นดำรงรักษา บุคลากรที่สมบูรณ์แล้วจะรู้สึกสบายใจมากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญ หากละเลยการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจเกิดผลเสียกับงานได้ องค์กรเองก็อาจจะเฉย หรือมีการคาดหวังว่าบุคลากรสามารถทำงานอื่น ๆ โดยมีได้จัดให้มีการอบรมให้แก่บุคลากร ซึ่งอาจทำให้รู้สึกกดดัน เกิดปัญหา และความเครียด และอาจมองหางานใหม่เพื่อป้องกันและแก้ไขขององค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมเสนอข้อคิดวางแผนกับองค์กร ข้อเสนอด้านรายได้ผลตอบแทน ตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร การส่งเสริมตามเทศกาล งานกีฬา การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมเพื่อให้ตื่นตัวและเพิ่มพลังในการทำงาน และมีการจัดฝึกอบรมวิทยากรสมัยใหม่หรือจัดอบรมเพื่อเตรียมรับงานใหม่

ขั้นที่ 6 ขั้นหันเห ช่วงที่บุคลากรรู้สึกอยากเปลี่ยนงานและมองหางานใหม่ ซึ่งมีสาเหตุจากความไม่เหมาะสมของพฤติกรรมบางประการ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ควรเป็นสื่อกลางให้คำปรึกษาแนะนำให้เวลาคิดทบทวน หรือหมุนเวียนให้ทำหน้าที่อื่นเพื่อให้น้ำใจสร้างแรงจูงใจไม่ให้หันเหและมุ่งมั่นทำงานต่อไป

ขั้นที่ 7 ขั้นทบทวน ระยะที่บุคลากรต้องทบทวนและพิจารณาความต้องการที่แท้จริงของตนเอง องค์กรเองเมื่อไม่สามารถเรียกความผูกพันของบุคลากรได้ ก็อาจต้องมีการเจรจา สร้างข้อผูกมัด ทบทวนบทบาท และพิจารณาปัญหาที่มีอยู่ ซึ่งอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างเกิดขึ้นเพื่อให้เป็นที่พอใจทั้งสองฝ่ายและความร่วมมือที่ร่วมทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรสำหรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุ องค์กรก็ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเข้าใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติตามทิศทางความเป็นจริง

ขั้นที่ 8 ขั้นออกจากงาน องค์กรที่ดีต้องมีระเบียบที่ชัดเจน เช่น ระเบียบ สวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ การจัดงานเกษียณอายุ ยกย่องเชิดชูเพื่อให้เกิดความทรงจำที่ดีต่อกัน กรณีที่องค์กรให้บุคลากรออกจากงาน องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาและอบรมเพื่อให้ปรับหรือสร้างเสริมจิตลักษณะที่เหมาะสม

ขั้นที่ 9 ขั้นจดจำความหลัง ระยะนี้แม้บุคลากรจะไม่มีบทบาทหน้าที่ต่อองค์กรแล้ว อดีตที่น่าจดจำและไม่น่าจดจำยังอยู่ในความทรงจำของทั้งบุคลากรและองค์กรองค์กร ควรตระหนักในเรื่องนี้และควรกล่าวถึงและยกย่องอดีตบุคลากรที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรใหม่เจริญรอยตามและเป็นแนวทางให้เห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ดีต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กร ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมี ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

(Mowday et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค้ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

(Mowday, Porter and Steers 1982:116) ได้นิยามความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

(Miner 1992: 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย

เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

(กรณี กীরติบุตร 2529: 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออก โดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทลงการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

(Steers and Porter 1983: 441-451) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการ

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

(Cherrington 1994: 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

(Ivancevich, Konopaske and Matteson 2005: 224) ระบุว่า “หลักฐานงานวิจัยชี้บ่งว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้” และระบุว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ต้นทุนทางอื่นน้อยลง” นั้นหมายถึงพนักงานในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้นเอง

(Steers 1977: 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

(Baron 1986: 165) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน คือ

1. เมื่อใดที่ความรู้สึผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำ

2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง

3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม และคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

(กรณี กิรีติบุตร 2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรการมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ในการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้นิยามความหมายของ Mowday, Porter and Steers (Mowday, Porter and Steers 1982:335) เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Mowday, Porter and Steers กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรทั้งนี้เพราะผู้ศึกษาพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Mowday, Porter and Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย

พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

เมื่อเรากล่าวถึงคำว่าพนักงานแล้วคงจะนึกถึงการที่จะต้องปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้นพนักงานธนาคารนครหลวงไทยก็มีเป้าหมายในการทำงานเช่นกัน โดยที่ทางธนาคารได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของธนาคารยึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

1. Accountability : ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การกระทำ และผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ หรือการกระทำนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์ของธนาคาร

2. Responsibility : ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเอาใจใส่ มุ่งมั่น และทุ่มเทเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. Integrity and Fairness : ความซื่อตรง และยุติธรรม ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

4. Transparency : ความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยจะต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย ชัดเจน สามารถอธิบายและตรวจสอบได้

5. Creation of Long-term Value to All Stakeholders : การสร้างมูลค่าระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาว และสร้างขีดความสามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. Promotion of Best Practices : การปฏิบัติที่เป็นเลิศด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่ม

7. Social and Environmental Responsibility : การมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยในการดำเนินธุรกิจจะคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม หรือชุมชนที่ธนาคารเข้าไปดำเนินการ รวมถึงการให้ความร่วมมือในการดูแลอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชินี เตชะตา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย 2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานระดับจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชาและพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งนี้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กรและด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สมาชิกจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ

องค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 27.7

นฤปชา เมืองอินทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย. เอ็ม.ซี.เอ. เชียงใหม่ พบว่า ในระดับความคิดแม้ว่าจากการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์โดยการ วิเคราะห์สหพันธ์ (Correlation analysis) ปรากฏผลว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การในระดับใกล้เคียงกันแต่ผลจากการ ทดสอบ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อควบคุมผลกระทบจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กันโดยตรงในระดับตัวแปรการ คั่นคว่าอิสระในครั้งนี้มีคุณค่าที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกเป็นการยืนยันว่า เครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ในการศึกษารั้งนี้มีความเชื่อถือทาง สถิติสูง ผู้ศึกษาในอนาคตสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยต่อไป ประการที่สองเป็นการเน้นย้ำ ต่อองค์ความรู้จากการศึกษาในอดีตว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพัน ต่อองค์การก่อนจึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงาน ประการที่สามในการศึกษารั้งนี้ในการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทำให้ค้นพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อ องค์การที่ส่งต่ออายุการทำงานสำหรับสมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ.เชียงใหม่ด้วย ได้แก่ การที่พนักงานยินดี ที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทัศนคติเชิงบวก ต่อองค์การ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจน เกษียณอายุของพนักงาน ได้แก่ การทำงานที่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการควบคุม การที่ไม่ต้องทำงาน ตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบ การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จ การมีโอกาสเรียนรู้ งานแผนกอื่น และการที่พนักงานต้อง ทำงานดังตารางที่กำหนด ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ได้แก่ การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ ตนไม่ชอบ การสามารถหาวิธีการทำงานด้วยตนเองและการที่พนักงานต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อทำให้งานสำเร็จตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานกับ องค์การได้แก่การไม่ถูกกำหนดให้มีภาระงานแน่นอน การทำงานที่ไม่ซ้ำซาก การมีอำนาจในการ ควบคุมการที่ไม่ต้องทำงานตามขั้นตอนที่ตนไม่ชอบการมีอิสระในการทำงานการไม่ถูกกำหนดให้ ทำงานด้วยความรีบเร่ง การที่ภาระงานจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการมีโอกาส เรียนรู้งานแผนกอื่น

ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่ออายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ระดับแนวความคิดได้ทดสอบหาความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สหพันธ์ (Correlation analysis) ปรากฏผลว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในระดับใกล้เคียงกัน แต่ผลจากการทดสอบสัมประสิทธิ์สหพันธ์เชิงส่วน (Partial correlation coefficients) ระหว่างอายุการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อควบคุมผลกระทบจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันโดยตรง การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีคุณค่าที่สำคัญอย่างน้อยสามประการ ได้แก่ ประการแรกการสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความเชื่อถือทางสถิติสูงซึ่งผู้ศึกษาในอนาคตสามารถนำไปใช้ต่อไป ประการที่สอง การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อน จึงจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน และประการที่สาม การศึกษาครั้งนี้ ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทำให้ค้นพบตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออายุการทำงาน สำหรับอุตสาหกรรม อัญมณีอีกด้วย กล่าวคือ อายุการทำงานนั้น เป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานมีค่านิยมส่วนตัวสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร โดยที่ค่านิยมดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับของกิจการ และนอกจากนี้ อายุการทำงานยังเป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่พนักงาน ได้รับในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้าและการที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเห็นได้จากการที่พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 14 สำนักงานเขต มีสาขาที่อยู่ภายใต้การดูแลจำนวน 197 สาขา มีพนักงานทั้งสิ้นจำนวน 2,099 คน (ข้อมูล ณ สิ้นเดือน มีนาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต 8 ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมดจำนวน 135 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จากจำนวนสำนักงานเขตที่จัดแบ่งตามเขตพื้นที่ควบคุมการทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลทั้งหมด จำนวน 14 แห่ง ดังนี้

- | | | |
|---------------|---------------------------------|---------------------|
| สำนักงานเขต 1 | สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 13 สาขา | จำนวนพนักงาน 149 คน |
| สำนักงานเขต 2 | สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 13 สาขา | จำนวนพนักงาน 141 คน |
| สำนักงานเขต 3 | สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 16 สาขา | จำนวนพนักงาน 165 คน |
| สำนักงานเขต 4 | สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 12 สาขา | จำนวนพนักงาน 120 คน |
| สำนักงานเขต 5 | สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 13 สาขา | จำนวนพนักงาน 156 คน |
| สำนักงานเขต 6 | สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 14 สาขา | จำนวนพนักงาน 164 คน |

สำนักงานเขต 7 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 14 สาขา จำนวนพนักงาน 150 คน
 สำนักงานเขต 8 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 12 สาขา จำนวนพนักงาน 135 คน
 สำนักงานเขต 9 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 13 สาขา จำนวนพนักงาน 143 คน
 สำนักงานเขต 10 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 14 สาขา จำนวนพนักงาน 159 คน
 สำนักงานเขต 11 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 19 สาขา จำนวนพนักงาน 181 คน
 สำนักงานเขต 12 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 15 สาขา จำนวนพนักงาน 141 คน
 สำนักงานเขต 13 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 14 สาขา จำนวนพนักงาน 141 คน
 สำนักงานเขต 14 สาขาภายใต้การควบคุมดูแล 15 สาขา จำนวนพนักงาน 154 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานธนาคารนครหลวงไทย ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ ดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) มีทั้งหมดจำนวน 70 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของ ดำรงฤทธิ จันทมงคล 2550 มีทั้งหมดจำนวน 20 ข้อคำถาม

แบบสอบถามทั้งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบเลือกตอบโดยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับโดยใช้แบบลิเคิร์ตสเกล มีการให้คะแนนดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก

3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็น 5 ระดับ ซึ่งได้มาจากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาการให้คะแนน ดังนี้ กัลยา วาณิชย์ บัญชา(2543)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจ

4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี
ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรมบ่งชี้และโครงสร้างของ แบบสอบถาม และขอบเขตของเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา คั่นคว่ำอิสระเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถาม (แสดงไว้ในภาคผนวก ก)

3. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ (แสดงไว้ในภาคผนวก ข)

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มี ศักยภาพใกล้เคียงกับกลุ่มการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9640 (แสดงไว้ในภาคผนวก ค)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต 8 โดยผู้ศึกษาอธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการเก็บข้อมูลแก่พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต 8 รายบุคคล ตลอดจนถึงการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

2. เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจะตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) โดยผู้ศึกษาจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยการทดสอบ t (t-test) และ f (f-test)

4. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะดำเนินการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีLSD (Least Significant Difference) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product moment correlation coefficient)

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิเคราะห์โดยบรรยายเป็นความเรียง



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 ชุด ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 135 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการลงรหัส (Coding) และนำไปประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนก ตาม เพศ อายุ สถานภาพ

n = 135

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	48	35.6
หญิง	87	64.4
ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	22	16.3
31 – 40 ปี	47	34.8
41 – 50 ปี	53	39.3
มากกว่า 50 ปี	13	9.6

ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 135

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	56	41.5
สมรส	79	58.5
หม้าย	0	0.0
หย่าร้าง	0	0.0

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 87 คน ร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 48 คน ร้อยละ 35.6

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 53 คน ร้อยละ 39.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 47 คน ร้อยละ 34.8 อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 22 คน ร้อยละ 16.3 และ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 13 คน ร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 79 คน ร้อยละ 58.5 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 56 คน ร้อยละ 41.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนก ตามระดับการศึกษา

n = 135

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	6.7
ปริญญาตรี	114	84.4
ปริญญาโท	10	7.4
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.5
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน ร้อยละ 84.4 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 10 คน ร้อยละ 7.4 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน ร้อยละ 6.7 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนก ตาม อายุงาน

n = 135

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	13	9.6
5 – 10 ปี	21	15.6
11 – 20 ปี	80	59.3
มากกว่า 20 ปี	21	15.6
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 80 คน ร้อยละ 59.3 รองลงมาได้แก่ อายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน ร้อยละ 15.6 อายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 21 คน ร้อยละ 15.6 และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน ร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนก ตาม รายได้

n = 135

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3	2.2
15,001 – 25,000 บาท	27	20.0
25,001 – 35,000 บาท	46	34.1
30,001 บาท ขึ้นไป	59	43.7
รวม	135	100.0

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 59 คน ร้อยละ 43.7 รองลงมาได้แก่ รายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 46 คน ร้อยละ 34.1 รายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 27 คน ร้อยละ 20.0 และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 3 คน ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์จำแนก ตาม ตำแหน่งงาน

n = 135

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการสาขา	11	8.1
รองผู้จัดการ	8	5.9
เจ้าหน้าที่(ผู้รับมอบอำนาจ)	40	29.6
ปฏิบัติการ	76	56.3
รวม	135	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 76 คน ร้อยละ 56.3 รองลงมาได้แก่ ระดับเจ้าหน้าที่ (ผู้รับมอบอำนาจ) จำนวน 40 คน ร้อยละ 29.6 ระดับผู้จัดการสาขา จำนวน 11 คน ร้อยละ 8.1 และระดับรองผู้จัดการ จำนวน 8 คน ร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.35	0.610	ปานกลาง	4
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	3.33	0.512	ปานกลาง	5
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.26	0.470	ปานกลาง	6
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.63	0.512	มาก	2
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.23	0.499	ปานกลาง	8
6. สิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กร	3.39	0.648	ปานกลาง	3
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.25	0.337	ปานกลาง	7
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.70	0.513	มาก	1
รวม	3.39	0.391	ปานกลาง	

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 6 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.391 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับมากเป็นลำดับแรกคือ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานระดับปานกลางเป็นลำดับแรกคือสิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กรรองลงมาคือการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. พอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.53	0.862	มาก	2
2. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.49	0.929	ปานกลาง	3
3. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.45	0.887	ปานกลาง	4
4. ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันกับ ธนาคารพาณิชย์อื่นๆ	3.17	1.004	ปานกลาง	5
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนของธนาคารนี้จัดอยู่ในระดับแนวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารอื่น	2.98	0.988	ปานกลาง	6
6. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.63	1.006	มาก	1
รวม	3.35	0.610	ปานกลาง	

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 7 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลเรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.610 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน รองลงมา คือ พอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ ระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันกับ ธนาคารพาณิชย์อื่นๆ

และเงินเดือนและค่าตอบแทนของธนาคารนี้จัดอยู่ในระดับแนวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารอื่นตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3.64	0.816	มาก	1
2. สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.58	0.893	มาก	2
3. การออกแบบสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกเกิดความปลอดภัย	3.32	0.928	ปานกลาง	6
4. ที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.01	1.037	ปานกลาง	8
5. อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ	3.32	0.990	ปานกลาง	7
6. อาคาร สถานที่ทำงานสะอาด สบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.47	0.879	ปานกลาง	4
7. คิดว่าสภาพที่ทำงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยเพียงพอหรือไม่หากมีผู้ที่ประสงค์ร้าย	2.95	0.909	ปานกลาง	9
8. ธนาคารพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัย	3.52	0.880	มาก	3
9. เข้าร่วมกิจกรรมของธนาคารในด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ	3.42	0.958	ปานกลาง	5
รวม	3.33	0.512	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.512 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดโปร่ง และมีอากาศถ่ายเทสะดวก ธนาคารพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัย ระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ อาคาร สถานที่ทำงานสะอาด สบายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ เข้าร่วมกิจกรรมของธนาคารในด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ ที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้เสมอ ที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และคิดว่าสภาพที่ทำงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยเพียงพอหรือไม่หากมีผู้ที่ประสงค์ร้าย ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.54	0.844	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	3.43	1.026	ปานกลาง	3
3. ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.84	0.771	มาก	1
4. รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่กรงบ	3.01	0.855	ปานกลาง	6
5. การพิจารณาความดี ความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	3.21	1.134	ปานกลาง	4
6. มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.19	0.902	ปานกลาง	5
7. มีความรู้สึกว่าธนาคารเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงดี	3.01	1.026	ปานกลาง	7
รวม	3.26	0.470	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.470 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมา คือ มีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น ระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้

การสนับสนุนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน ร่องลงมา คือ การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานพิจารณาจากความรู้ความสามารถ มีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีความรู้ดีกว่าชนาการเป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและมั่นคงดี ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.64	0.739	มาก	5
2. ธนาคารมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.39	0.923	ปานกลาง	9
3. ธนาคารมีการจัดการอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.780	มาก	3
4. ธนาคารมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่พนักงานสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.48	0.929	ปานกลาง	8
5. ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง	3.87	0.731	มาก	2
6. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.58	0.717	มาก	7
7. ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้น ผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเพื่อนำไปปรับปรุง	3.59	0.917	มาก	6
8. พนักงานมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้	3.66	0.891	มาก	4
9. มีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.06	0.529	มาก	1
รวม	3.63	0.512	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.512 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ มีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง ธนาคารมีการจัดการอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ พนักงานมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาแจ้งประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบเพื่อนำไปปรับปรุง และมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	3.71	0.905	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.47	1.125	ปานกลาง	5
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ	3.45	0.920	ปานกลาง	6
4. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีคุณค่า	3.47	0.984	ปานกลาง	4
5. มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไว้วางใจสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	3.31	0.918	ปานกลาง	7
6. ธนาคารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถในการทำงานมากกว่าคำนึงถึงพวกพ้องหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว	3.04	1.006	ปานกลาง	8
7. เมื่อพนักงานบางคนประสบปัญหาเพื่อนในที่ทำงาน มักช่วยเหลือกันเสมอ	3.68	0.687	มาก	2
8. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของธนาคารเสมอ	3.61	0.774	มาก	3
รวม	3.23	0.499	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลเรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.499 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง รองลงมา คือ เมื่อพนักงานบางคนประสบปัญหาเพื่อนในที่ทำงาน มัก

ช่วยเหลือกันเสมอ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของธนาคารเสมอ ระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ร่องลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ไว้ วางใจ สามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ และธนาคารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถในการทำงานมากกว่าคำนึงถึงพวกพ้องหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กร

สิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในที่ทำงาน	3.33	0.977	ปานกลาง	5
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.35	0.980	ปานกลาง	4
3. หากกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษ ด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม	3.64	0.687	มาก	2
4. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล้ำในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.78	0.719	มาก	1
5. ธนาคารเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.59	0.804	มาก	3
6. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้เลือกปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ	3.27	0.926	ปานกลาง	6
7. มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	2.96	0.942	ปานกลาง	8
8. ธนาคารมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	3.19	1.026	ปานกลาง	7
รวม	3.39	0.648	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑลเรื่องสิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.648 และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กรระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ สิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน รองลงมา คือ หากกระทำผิด ท่านจะได้รับการพิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษ ด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม และธนาคาร เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและยุติธรรมในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้เลือกปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ ธนาคารมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. แบ่งเวลาสำหรับตนเอง การทำงาน ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.68	0.698	มาก	4
2. มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอที่บ้าน หลังเลิกงานหรือวันหยุดเสมอ	3.72	0.760	มาก	2
3. พอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว	3.70	0.794	มาก	3
4. พอใจกับความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานแต่ละวัน	3.61	0.764	มาก	5
5. ชีวิตครอบครัวและการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อกัน	3.79	0.757	มาก	1
6. สามารถที่จะลางานไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ	3.30	1.008	ปานกลาง	6
รวม	3.25	0.337	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.337 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ ชีวิตครอบครัวและการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อกัน รองลงมา คือ มีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอที่บ้านหลังเลิกงานหรือวันหยุดเสมอ พอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว แบ่งเวลาสำหรับตนเอง การทำงาน ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม พอใจกับความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงานแต่ละวัน ระดับปานกลาง คือ สามารถที่จะลางานไปพักผ่อนหรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ธนาคารทำประโยชน์ให้กับสังคมเสมอๆและมี ส่วนร่วมในกิจกรรมของธนาคารที่เกี่ยวกับสังคม	3.64	0.749	มาก	4
2. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของธนาคารที่เกี่ยวกับ สังคม	3.55	0.750	มาก	7
3. มีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการ ทำประโยชน์ให้กับสังคม	3.95	0.462	มาก	1
4. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อ สังคมที่ทางธนาคารจัดขึ้น	3.72	0.631	มาก	3
5. รู้สึกว่างานมีประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.63	0.712	มาก	5
6. ครอบคลุมให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ทำงาน กับธนาคาร	3.81	0.765	มาก	2
7. ธนาคารได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ ยอมรับจากสังคมโดยรวม	3.60	0.693	มาก	6
รวม	3.70	0.513	มาก	

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 14 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลเรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.513 และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ มีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม รองลงมา คือ ครอบคลุมให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ทำงานกับธนาคาร บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่ทางธนาคารจัดขึ้น ธนาคารทำประโยชน์ให้กับสังคมเสมอๆและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของธนาคารที่เกี่ยวกับสังคม รู้สึกว่างานมีประโยชน์ต่อ

ส่วนรวม ธนาคารได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรวม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของธนาคารที่เกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.43	0.400	ปานกลาง	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.04	0.441	มาก	1
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.44	0.399	ปานกลาง	2
รวม	3.63	0.329	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.329 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความ
เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. รู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารกับ เป้าหมายและค่านิยมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่านิยมหมายถึงความคิดความเชื่อ บรรทัดฐาน และวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)	3.32	0.740	ปานกลาง	7
2. รู้สึกว่าเป้าหมายของธนาคารมีความสอดคล้อง กันกับตัวเอง	3.33	0.669	ปานกลาง	5
3. เห็นด้วยกับนโยบาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติงาน ของธนาคาร	3.41	0.776	ปานกลาง	4
4. รู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย	3.82	0.721	มาก	3
5. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้ รับมอบ หมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร	3.94	0.710	มาก	2
6. มักชักชวนเพื่อนฝูงให้มาทำงานร่วมกับธนาคาร	3.29	0.984	ปานกลาง	8
7. ชี้แจงกล่าวแก่ไหนหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึง ธนาคารในทางเสียหายและเลื่อมเสี่ย	4.07	0.665	มาก	1
8. พอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ ตลอดไป	3.33	0.889	ปานกลาง	6
รวม	3.43	0.400	ปานกลาง	

จากตารางที่ 16 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด
(มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑลเรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.400 และเมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ ชี้แจงกล่าวแก่ไขหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหายและเสื่อมเสีย รองลงมา คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้ รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของธนาคาร รู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่า เป็นพนักงานธนาคารนครหลวงไทย ระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก คือ เห็นด้วยกับนโยบาย แนวคิด และวิธีปฏิบัติ งานของธนาคาร รองลงมา คือ รู้สึกว่าเป้าหมายของธนาคารมีความสอดคล้องกันกับตัวเอง พอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ธนาคารนี้ตลอดไป รู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของธนาคารกับเป้าหมายและค่านิยมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่านิยมหมายถึงความคิดความเชื่อ บรรทัดฐานและวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน) และมักชักชวนเพื่อนฝูงให้มาทำงานร่วมกับธนาคาร ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	4.16	0.516	มาก	1
2. เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย	4.09	0.579	มาก	3
3. เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่ ได้ อยู่ในความรับผิดชอบ	4.04	0.695	มาก	4
4. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลย เวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานใน วันหยุดก็ตาม	3.75	0.817	มาก	5
5. มีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงาน ให้สำเร็จและมี คุณภาพดี	4.13	0.515	มาก	2
รวม	4.04	0.441	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.441 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรระดับมาก เป็นลำดับแรก คือ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น รองลงมา คือ มีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงาน ให้สำเร็จและมีคุณภาพดี เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมาย เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็นงานที่ไม่ ได้อยู่ในความรับผิดชอบ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ยังคงที่จะทำงานอยู่กับธนาคารนครหลวงไทยต่อไป ตราบเท่าที่ธนาคารนครหลวงไทยยังคงดำรงอยู่	3.90	0.953	มาก	4
2. เมื่อทำงานนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันต่อธนาคารมากขึ้น	4.16	0.690	มาก	1
3. ยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมา เป็นงานใหม่ที่จะไม่คอยถนัด เพื่อความ เหมาะสมของธนาคาร	3.57	0.951	มาก	5
4. ตั้งใจที่จะทำงานกับธนาคารนครหลวงไทย จนกว่าจะเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทน ไม่มากนัก	3.50	1.029	มาก	6
5. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคารรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร	4.11	0.698	มาก	2
6. ถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าธนาคารนครหลวงไทย แต่ก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป	2.33	1.058	น้อย	7
7. ธนาคารนครหลวงไทยคือบ้านหลังที่สอง	4.07	0.825	มาก	3
รวม	3.44	0.399	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลเรื่องความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.399 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรระดับมาก เป็นลำดับแรก คือเมื่อทำงานนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันต่อธนาคารมากขึ้น รองลงมา คือ จากประสบการณ์ที่

ได้ทำงานกับธนาคารรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ธนาคารนครหลวงไทยคือบ้านหลังที่สอง
ยังคงที่จะทำงานอยู่กับธนาคารนครหลวงไทยต่อไป ตราบเท่าที่ธนาคารนครหลวงไทยยังคงดำรง
อยู่ ยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่อาจจะไม่ค่อยถนัด เพื่อความ
เหมาะสมของธนาคาร ตั้งใจที่จะทำงานกับธนาคารนครหลวงไทยจนกว่าจะเกษียณอายุงานแม้
ได้รับผลตอบแทนไม่มาก ระดับน้อย คือ ถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า
ธนาคารนครหลวงไทย แต่ก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n = 48)		หญิง (n = 87)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.43	0.653	3.30	0.584	1.189	.237
2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	3.45	0.478	3.27	0.521	1.975	.050*
3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.39	0.511	3.19	0.433	2.280	.025*
4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.78	0.551	3.55	0.473	2.569	.011*
5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.24	0.468	3.23	0.518	.133	.894
6 สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	3.47	0.602	3.34	0.670	1.122	.264
7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.40	0.262	3.17	0.347	4.020	.000*
8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.82	0.486	3.63	0.518	2.078	.040*
รวม	3.50	0.346	3.34	0.404	2.357	.020*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.357$, Sig = .020)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สมมติฐาน 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ต่ำกว่า 31 ปี (n= 22)		31 – 40 ปี (n= 47)		41 - 50 ปี (n= 53)		มากกว่า 50 ปี (n= 13)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	2.72	0.648	3.43	0.517	3.51	0.567	3.51	0.325
2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	2.91	0.685	3.22	0.456	3.55	0.320	3.57	0.479
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.90	0.489	3.23	0.337	3.36	0.498	3.58	0.380
4	โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.30	0.554	3.52	0.426	3.80	0.530	3.89	0.175
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.80	0.629	3.26	0.440	3.34	0.445	3.43	0.236
6	สิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร	2.97	0.809	3.35	0.609	3.54	0.602	3.61	0.264
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.22	0.403	3.29	0.327	3.26	0.291	3.15	0.435
8	ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.34	0.488	3.66	0.558	3.79	0.397	4.05	0.483
รวม		3.02	0.459	3.37	0.346	3.52	0.324	3.60	0.231

จากตารางที่ 20 พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41-51 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.792	3	3.597	12.043*	.000
	ภายในกลุ่ม	39.130	131	.299		
	รวม	49.922	134			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	7.633	3	2.544	12.116*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.510	131	.210		
	รวม	35.143	134			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.747	3	1.582	8.327*	.000
	ภายในกลุ่ม	24.893	131	.190		
	รวม	29.640	134			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.390	3	1.797	7.902*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.783	131	.227		
	รวม	35.173	134			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.232	3	1.744	8.113*	.000
	ภายในกลุ่ม	28.161	131	.215		
	รวม	33.393	134			
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.750	3	1.917	4.975*	.003
	ภายในกลุ่ม	50.470	131	.385		
	รวม	56.220	134			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.210	3	.070	.610	.610
	ภายในกลุ่ม	15.028	131	.115		
	รวม	15.237	134			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.942	3	1.647	7.124*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.293	131	.231		
	รวม	35.236	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.462	3	1.487	12.154*	.000
	ภายในกลุ่ม	16.031	131	.122		
	รวม	20.493	134			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 12.154$, $Sig = .000$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.710*	.794*	.794*
31 – 40 ปี		-	.084	.084
41 - 50 ปี			-	.000
มากกว่า 50 ปี				-
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี				
มีความปลอดภัย				
ต่ำกว่า 31 ปี		.310	.635*	.656*
31 – 40 ปี		-	.326*	.346
41 - 50 ปี			-	.020
มากกว่า 50 ปี				-
ความก้าวหน้าและความมั่นคง				
ในการทำงาน				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.334*	.457*	.685*
31 – 40 ปี		-	.123	.351
41 - 50 ปี			-	.228
มากกว่า 50 ปี				-
โอกาสในการพัฒนาความรู้				
ความสามารถของพนักงาน				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.223	.502*	.592*
31 – 40 ปี		-	.278*	.369
41 - 50 ปี			-	.090
มากกว่า 50 ปี				-

ตารางที่ 22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงาน				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.462*	.536*	.631*
31 – 40 ปี		-	.074	.169
41 - 50 ปี			-	.095
มากกว่า 50 ปี				-
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมใน องค์กร				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.382	.571*	.634*
31 – 40 ปี		-	.189	.252
41 - 50 ปี				.063
มากกว่า 50 ปี				-
ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์				
ต่อสังคม				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.318	.448*	.711*
31 – 40 ปี		-	.130	.392
41 - 50 ปี				.262
มากกว่า 50 ปี				-
รวม				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.351*	.498*	.580*
31 – 40 ปี		-	.147	.229
41 - 50 ปี			-	.082
มากกว่า 50 ปี				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 จากค่า Sig ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	โสด (n=56)		สมรส (n=79)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.20	0.649	3.46	0.563	-2.353	.020*
2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	3.18	0.598	3.44	0.413	-2.775	.007*
3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.04	0.472	3.42	0.405	-4.926	.000*
4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.43	0.497	3.77	0.476	-4.035	.000*
5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.11	0.625	3.32	0.365	-2.289	.025*
6 สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	3.20	0.772	3.53	0.505	-2.806	.006*
7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.26	0.339	3.24	0.338	.329	.742
8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.58	0.606	3.78	0.419	-2.197	.031*
รวม	3.25	0.453	3.50	0.304	-3.515	.001

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -3.515$, $Sig = .001$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สมมติฐาน 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n= 9)		ปริญญาตรี (n= 114)		ปริญญาโท (n= 9)		สูงกว่า ปริญญาโท (n= 3)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	การได้รับค่าตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.11	0.639	3.39	0.600	3.20	0.744	3.08	0.505
2	สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดีมีความปลอดภัย	3.14	0.882	3.35	0.474	3.18	0.483	3.63	0.635
3	ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	3.33	0.791	3.26	0.432	3.04	0.320	3.83	0.808
4	โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของ พนักงาน	3.74	1.127	3.66	0.433	3.21	0.388	3.53	0.635
5	การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	2.89	0.825	3.26	0.471	3.08	0.365	3.50	0.346
6	สิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร	3.31	1.014	3.45	0.576	2.77	0.790	3.04	0.793
7	ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.17	0.477	3.28	0.327	3.06	0.295	3.06	0.230
8	ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.79	0.631	3.71	0.467	3.34	0.562	4.14	1.237
รวม		3.31	0.727	3.42	0.344	3.06	0.385	3.81	0.765

จากตารางที่ 24 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมรองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมตามลำดับ

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.132	3	.377	1.013	.389
	ภายในกลุ่ม	48.789	131	.372		
	รวม	49.922	134			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.553	3	.518	2.019	.114
	ภายในกลุ่ม	33.590	131	.256		
	รวม	35.143	134			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.741	3	.914	4.449*	.005
	ภายในกลุ่ม	26.899	131	.205		
	รวม	29.640	134			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.474	3	.825	3.303*	.022
	ภายในกลุ่ม	32.699	131	.250		
	รวม	35.173	134			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.810	3	.603	2.502	.062
	ภายในกลุ่ม	31.583	131	.241		
	รวม	33.393	134			

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.145	3	1.715	4.398*	.006
	ภายในกลุ่ม	51.076	131	.390		
	รวม	56.220	134			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.593	3	.198	1.767	.157
	ภายในกลุ่ม	14.645	131	.112		
	รวม	15.237	134			
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.481	3	1.494	6.362*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.755	131	.235		
	รวม	35.236	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.559	3	.520	3.596	.015
	ภายในกลุ่ม	18.933	131	.145		
	รวม	20.493	134			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.596$, $Sig = .015$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่อง การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมี

ความปลอดภัย การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี	ปริญญา ตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.075	.303	.967
ปริญญาตรี		-	.228	1.042*
ปริญญาโท			-	1.270*
สูงกว่าปริญญาโท				-
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของพนักงาน				
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.086	.574	.156
ปริญญาตรี		-	.489*	.241
ปริญญาโท			-	.730
สูงกว่าปริญญาโท				-
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร				
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.148	.593	.194
ปริญญาตรี		-	.741*	.046
ปริญญาโท			-	.788
สูงกว่าปริญญาโท				-
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.086	.508	1.063
ปริญญาตรี		-	.422	1.149*
ปริญญาโท			-	1.571*
สูงกว่าปริญญาโท				-

ตารางที่ 26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
รวม				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.109	.233	.543
ปริญญาตรี		-	.342	.434
ปริญญาโท			-	.776
สูงกว่าปริญญาโท				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวม ไม่พบรายคู่ใด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สิทธิของพนักงาน/บรรณานุกรมในองค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี (n= 13)		5 – 10 ปี (n= 21)		11 – 20 ปี (n= 80)		มากกว่า 20 ปี (n= 21)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	การได้รับค่าตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.79	0.628	3.18	0.990	3.48	0.449	3.36	0.421
2	สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดีมีสภาวะ ปลอดภัย	2.95	0.837	3.09	0.633	3.38	0.381	3.66	0.289
3	ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	2.93	0.530	3.17	0.588	3.29	0.381	3.43	0.529
4	โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของ พนักงาน	3.39	0.680	3.47	0.738	3.63	0.389	3.93	0.421
5	การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	2.81	0.712	3.09	0.580	3.29	0.452	3.40	0.191
6	สิทธิของพนักงาน ธรรมเนียมในองค์กร	2.94	0.905	3.10	0.617	3.51	0.594	3.50	0.503
7	ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.09	0.437	3.24	0.372	3.27	0.330	3.28	0.246
8	ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.46	0.485	3.48	0.500	3.70	0.493	4.07	0.425
รวม		3.05	0.502	3.23	0.546	3.45	0.305	3.58	0.228

จากตารางที่ 27 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	6.120	3	2.040	6.101*	.001
	ภายในกลุ่ม	43.802	131	.334		
	รวม	49.922	134			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5.594	3	1.865	8.267*	.000
	ภายในกลุ่ม	29.549	131	.226		
	รวม	35.143	134			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.296	3	.765	3.666	.014
	ภายในกลุ่ม	27.344	131	.209		
	รวม	29.640	134			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.195	3	1.065	4.363*	.006
	ภายในกลุ่ม	31.978	131	.244		
	รวม	35.173	134			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.722	3	1.241	5.477*	.001
	ภายในกลุ่ม	29.671	131	.226		
	รวม	33.393	134			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.854	3	1.951	5.076*	.002
	ภายในกลุ่ม	50.366	131	.384		
	รวม	56.220	134			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.380	3	.127	1.118	.344
	ภายในกลุ่ม	14.857	131	.113		
	รวม	15.237	134			
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.573	3	1.524	6.512*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.663	131	.234		
	รวม	35.236	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.097	3	1.032	7.774	.000
	ภายในกลุ่ม	17.396	131	.133		
	รวม	20.493	134			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 7.774$, $Sig = .000$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่อง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน
ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.396	.696*	.569
5 – 10 ปี			.300	.173
11 – 20 ปี			-	.127
มากกว่า 20 ปี				-
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมี				
ความปลอดภัย				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.140	.434*	.711*
5 – 10 ปี			.292	.571*
11 – 20 ปี			-	.280
มากกว่า 20 ปี				-
ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน				
การทำงาน				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.241	.363	.503*
5 – 10 ปี		-	.122	.262
11 – 20 ปี			-	.140
มากกว่า 20 ปี				-
โอกาสในการพัฒนาความรู้				
ความสามารถของพนักงาน				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.079	.241	.541*
5 – 10 ปี		-	.162	.462*
11 – 20 ปี			-	.300
มากกว่า 20 ปี				-

ตารางที่ 29 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.278	.486*	.597*
5 – 10 ปี		-	.208	.319
11 – 20 ปี			-	
มากกว่า 20 ปี				-
สิทธิของพนักงาน/กรรมนุญในองค์กร				
น้อยกว่า 5 ปี		.153	.569*	.558
5 – 10 ปี		-	.416	.405
11 – 20 ปี			-	.011
มากกว่า 20 ปี				-
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม				
น้อยกว่า 5 ปี		.021	.237	.606*
5 – 10 ปี		-	.215	.585*
11 – 20 ปี			-	.370*
มากกว่า 20 ปี				-
รวม				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.182	.400*	.534*
5 – 10 ปี		-	.218	.352*
11 – 20 ปี			-	.134
มากกว่า 20 ปี				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 5 -10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน		ต่ำกว่า 15,000 บาท (n= 3)		15,001 – 25,000 บาท (n= 27)		25,001 – 35,000 บาท (n= 46)		มากกว่า 35,000 บาท (n= 59)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	การได้รับค่าตอบแทนใน การทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.67	0.505	3.01	0.678	3.45	0.713	3.41	0.425
2	สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัย	4.27	0.462	2.97	0.564	3.28	0.500	3.50	0.353
3	ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในการทำงาน	4.10	0.346	3.08	0.542	3.25	0.474	3.31	0.383
4	โอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของ พนักงาน	3.87	0.058	3.38	0.581	3.67	0.543	3.71	0.433
5	การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.73	0.058	3.01	0.617	3.16	0.594	3.36	0.270
6	สิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร	3.92	0.722	3.04	0.686	3.43	0.662	3.50	0.561
7	ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.20	0.000	3.22	0.438	3.34	0.235	3.20	0.351
8	ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	4.48	0.660	3.53	0.466	3.62	0.583	3.80	0.415
รวม		3.90	.085	3.15	0.447	3.40	0.417	3.47	0.286

จากตารางที่ 30 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมรองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.141	3	1.380	3.950*	.010
	ภายในกลุ่ม	45.781	131	.349		
	รวม	49.922	134			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	7.945	3	2.648	12.755*	.000
	ภายในกลุ่ม	27.198	131	.208		
	รวม	35.143	134			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.153	3	1.051	5.198*	.002
	ภายในกลุ่ม	26.487	131	.202		
	รวม	29.640	134			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.256	3	.752	2.992*	.033
	ภายในกลุ่ม	32.918	131	.251		
	รวม	35.173	134			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.383	3	1.128	4.923*	.003
	ภายในกลุ่ม	30.010	131	.229		
	รวม	33.393	134			

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.918	3	1.639	4.186*	.007
	ภายในกลุ่ม	51.303	131	.392		
	รวม	56.220	134			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.604	3	.201	1.803	.150
	ภายในกลุ่ม	14.633	131	.112		
	รวม	15.237	134			
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.385	3	1.128	4.640*	.004
	ภายในกลุ่ม	31.851	131	.243		
	รวม	35.236	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.698	3	.899	6.621	.000
	ภายในกลุ่ม	17.795	131	.136		
	รวม	20.493	134			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องด้าน
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
การได้รับค่าตอบแทนในการ ทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	.657	.216	.254
15,001 – 25,000 บาท	-	-	.442*	.404*
25,001 – 35,000 บาท	-	-	-	.038
มากกว่า 35,000 บาท	-	-	-	-
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมี ความปลอดภัย				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	1.300*	.986*	.770*
15,001 – 25,000 บาท	-	-	.314*	.530*
25,001 – 35,000 บาท	-	-	-	.216
มากกว่า 35,000 บาท	-	-	-	-
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	1.022*	.846*	.792*
15,001 – 25,000 บาท	-	-	.177	.231
25,001 – 35,000 บาท	-	-	-	.054
มากกว่า 35,000 บาท	-	-	-	-

ตารางที่ 32 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	.485	.201	.158
15,001 – 25,000 บาท		-	.284	.327
25,001 – 35,000 บาท			-	.043
มากกว่า 35,000 บาท				-
การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน				
ต่ำกว่า 15,000 บาท		.726	.572	.369
15,001 – 25,000 บาท		-	.153	.357*
25,001 – 35,000 บาท			-	.204
มากกว่า 35,000 บาท				-
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมใน องค์กร				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	.880	.490	.421
15,001 – 25,000 บาท			.390	.459*
25,001 – 35,000 บาท				.069
มากกว่า 35,000 บาท				-
ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	.942*	.855*	.680
15,001 – 25,000 บาท		-	.087	.262
25,001 – 35,000 บาท			-	.175
มากกว่า 35,000 บาท				-

ตารางที่ 32 (ต่อ)

รวม				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	.749*	.503	.431
15,001 – 25,000 บาท		-	.246	.318*
25,001 – 35,000 บาท			-	.072
มากกว่า 35,000 บาท				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ไม่พบรายคู่ใดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิของพนักงาน/กรรมบุญในองค์กร พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ผู้จัดการสาขา (n= 11)		รองผู้จัดการ (n= 8)		เจ้าหน้าที่ (n= 40)		ปฏิบัติการ (n= 76)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.16	0.581	3.73	0.337	3.49	0.669	3.26	0.581
2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย	2.99	0.356	3.76	0.151	3.53	0.456	3.24	0.52
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.34	0.301	3.53	0.315	3.24	0.496	3.24	0.48
4	โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.67	0.280	3.73	0.271	3.76	0.509	3.55	0.54
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.15	0.658	3.36	0.250	3.34	0.389	3.17	0.53

ตารางที่ 33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ผู้จัดการสาขา (n= 11)		รองผู้จัดการ (n= 8)		เจ้าหน้าที่ (n= 40)		ปฏิบัติการ (n= 76)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6	สิทธิของพนักงาน/ ธรรมเนียมในองค์กร	3.69	0.598	3.73	0.316	3.47	0.65	3.27	0.65
							5		1
7	ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.34	0.163	3.45	0.251	3.16	0.35	3.27	0.34
							6		3
8	ความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.83	0.612	4.04	0.066	3.73	0.46	3.63	0.53
							0		8
	รวม	3.40	0.372	3.67	0.116	3.46	0.38	3.33	0.40
							2		3

จากตารางที่ 33 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้จัดการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมรองลงมาคือพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.925	3	.975	2.718	.047
	ภายในกลุ่ม	46.996	131	.359		
	รวม	49.922	134			
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.921	3	1.640	7.110	.000
	ภายในกลุ่ม	30.222	131	.231		
	รวม	35.143	134			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.691	3	.230	1.043	.376
	ภายในกลุ่ม	28.948	131	.221		
	รวม	29.640	134			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.270	3	.423	1.636	.184
	ภายในกลุ่ม	33.903	131	.259		
	รวม	35.173	134			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.906	3	.302	1.218	.306
	ภายในกลุ่ม	32.487	131	.248		
	รวม	33.393	134			
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.388	3	1.129	2.800	.043
	ภายในกลุ่ม	52.832	131	.403		
	รวม	56.220	134			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.745	3	.248	2.244	.086
	ภายในกลุ่ม	14.493	131	.111		
	รวม	15.237	134			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.472	3	.491	1.903	.132
	ภายในกลุ่ม	33.764	131	.258		
	รวม	35.236	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.116	3	.372	2.515	.061
	ภายในกลุ่ม	19.377	131	.148		
	รวม	20.493	134			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ($F = 2.515$, $Sig = .061$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่อง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้จัดการสาขา	รองผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่	ปฏิบัติการ
การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	-	.575	.332	.106
ผู้จัดการสาขา	-	.575	.332	.106
รองผู้จัดการ	-	-	.244	.470
เจ้าหน้าที่	-	-	-	.226
ปฏิบัติการ	-	-	-	-
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	-	.772*	.534*	.247
ผู้จัดการสาขา	-	.772*	.534*	.247
รองผู้จัดการ	-	-	.238	.524*
เจ้าหน้าที่	-	-	-	.287*
ปฏิบัติการ	-	-	-	-
สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	-	.041	.221	.427
ผู้จัดการสาขา	-	.041	.221	.427
รองผู้จัดการ	-	-	.263	.468
เจ้าหน้าที่	-	-	-	.205
ปฏิบัติการ	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าในภาพรวมไม่พบรายคู่ใดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมไม่พบรายคู่ใดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิทธิของพนักงาน/กรรมพญูในองค์กร ไม่พบรายคูใด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐาน 2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=48)		หญิง (n=87)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.48	0.393	3.41	0.404	1.033	.303
2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.02	0.327	4.05	0.495	-.419	.676
3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.44	0.323	3.44	0.438	.026	.979
รวม	3.65	0.250	3.63	0.367	.314	.754

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = .314$, $\text{Sig} = .754$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่าง

สมมติฐาน 2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร		ต่ำกว่า 31 ปี (n= 22)		31 – 40 ปี (n= 47)		41 - 50 ปี (n= 53)		มากกว่า 50 ปี (n= 13)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.18	0.425	3.41	0.454	3.50	0.319	3.67	0.214
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.88	0.619	3.98	0.462	4.15	0.347	4.03	0.206
3	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.18	0.416	3.37	0.316	3.53	0.346	3.72	0.556
รวม		3.42	0.424	3.59	0.322	3.73	0.250	3.81	0.234

จากตารางที่ 37 พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.375	3	.792	5.428	.002
	ภายในกลุ่ม	19.105	131	.146		
	รวม	21.480	134			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.310	3	.437	2.308	.080
	ภายในกลุ่ม	24.598	130	.189		
	รวม	25.908	133			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	3.232	3	1.077	7.780	.000
	ภายในกลุ่ม	18.140	131	.138		
	รวม	21.372	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.007	3	.669	7.013	.000
	ภายในกลุ่ม	12.400	130	.095		
	รวม	14.407	133			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 7.013, Sig = .000$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 31 ปี	31 – 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.229	.318*	.487*
31 – 40 ปี			.089	.259
41 - 50 ปี			-	.169
มากกว่า 50 ปี				-
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ภาพขององค์กรต่อไป				
ต่ำกว่า 31 ปี	-	.184	.352*	.541*
31 – 40 ปี			.168	.357*
41 - 50 ปี			-	.189
มากกว่า 50 ปี				-
รวม				
ต่ำกว่า 31 ปี		.171	.312*	.399*
31 – 40 ปี			.141	.227
41 - 50 ปี				.087
มากกว่า 50 ปี				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

	ความผูกพันต่อองค์กร	โสด (n=56)		สมรส (n=79)		t	Sig
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.36	.477	3.48	.330	-1.599	.113
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.05	.574	4.02	.317	.360	.720
3	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	3.40	.459	3.46	.352	-.766	.446
	รวม	3.61	.408	3.65	.259	-.754	.453

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = -.754$, Sig = .453)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร		ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n= 9)		ปริญญาตรี (n= 114)		ปริญญาโท (n= 9)		สูงกว่า ปริญญาโท (n= 3)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.48	0.311	3.44	0.403	3.20	0.312	3.60	0.692
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.20	0.458	4.01	0.439	3.51	0.453	3.36	0.288
3	ความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพของ องค์กรต่อไป	3.28	0.432	3.47	0.394	3.10	0.273	3.56	0.404
รวม		3.65	0.314	3.64	0.338	3.43	0.219	3.65	0.399

จากตารางที่ 41 พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และการศึกษาด้าน
ปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม
อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญา
ตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม
ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.420	3	.473	3.090*	.029
	ภายในกลุ่ม	20.060	131	.153		
	รวม	21.480	134			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.685	3	.228	1.178	.321
	ภายในกลุ่ม	25.223	130	.194		
	รวม	25.908	133			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.766	3	.589	3.934*	.010
	ภายในกลุ่ม	19.606	131	.150		
	รวม	21.372	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.335	3	.112	1.032	.381
	ภายในกลุ่ม	14.071	130	.108		
	รวม	14.407	133			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F=1.032$, $Sig=.381$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า ปริญญาโท
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.034	.318	.522
ปริญญาตรี		-	.284	.556
ปริญญาโท			-	.840
สูงกว่าปริญญาโท				-
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ภาพขององค์กรต่อไป				
ต่ำกว่าปริญญาตรี		.194	.178	.522
ปริญญาตรี			.372*	.328
ปริญญาโท			-	.700
สูงกว่าปริญญาโท				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์
เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ไม่พบรายคู่ใด มีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป พนักงานที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2.5 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		น้อยกว่า 5 ปี (n= 13)		5 – 10 ปี (n= 21)		11 – 20 ปี (n= 80)		มากกว่า 20 ปี (n= 21)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.34	0.401	3.19	0.384	3.45	0.409	3.69	0.174
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.97	0.304	3.81	0.608	4.08	0.418	4.13	0.333
3	ความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพของ องค์กรต่อไป	3.28	0.430	3.25	0.339	3.46	0.374	3.64	0.443
รวม		3.53	0.332	3.42	0.383	3.66	0.312	3.82	0.174

จากตารางที่ 44 พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.758	3	.919	6.433*	.000
	ภายในกลุ่ม	18.722	131	.143		
	รวม	21.480	134			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.485	3	.495	2.634	.053
	ภายในกลุ่ม	24.423	130	.188		
	รวม	25.908	133			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	1.896	3	.632	4.252*	.007
	ภายในกลุ่ม	19.476	131	.149		
	รวม	21.372	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.893	3	.631	6.554	.000
	ภายในกลุ่ม	12.514	130	.096		
	รวม	14.407	133			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงาน ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 6.554$, $Sig = .000$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.153	.109	.347
5 – 10 ปี			.262	.500*
11 – 20 ปี			-	.238
มากกว่า 20 ปี				-
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ภาพขององค์กรต่อไป				
น้อยกว่า 5 ปี	-	.032	.172	.353
5 – 10 ปี			.204	.386*
11 – 20 ปี			-	.182
มากกว่า 20 ปี				-
รวม				
น้อยกว่า 5 ปี		.115	.131	.289
5 – 10 ปี			.246*	.404*
11 – 20 ปี			-	.158
มากกว่า 20 ปี				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานระหว่างมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท (n=3)		15,001 – 25,000 บาท (n=27)		25,001 – 35,000 บาท (n=46)		มากกว่า 35,000 บาท (n=59)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1 ความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.13	0.231	3.30	0.343	3.38	0.473	3.50	0.318
2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.87	0.115	3.97	0.436	3.96	0.557	4.13	0.323
3 ความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพของ องค์กรต่อไป	3.70	0.173	3.34	0.381	3.41	0.439	3.48	0.377
รวม	3.90	0.058	3.54	0.310	3.58	0.423	3.71	0.228

จากตารางที่ 47 พบว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.390	3	.797	5.468*	.001
	ภายในกลุ่ม	19.090	131	.146		
	รวม	21.480	134			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.024	3	.341	1.784	.153
	ภายในกลุ่ม	24.884	130	.191		
	รวม	25.908	133			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.590	3	.197	1.240	.298
	ภายในกลุ่ม	20.782	131	.159		
	รวม	21.372	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.876	3	.292	2.807	.042
	ภายในกลุ่ม	13.530	130	.104		
	รวม	14.407	133			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.807$, $Sig = .042$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	มากกว่า 35,000 บาท
ความเชื่อมั่นและยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร				
ต่ำกว่า 15,000 บาท		.833*	.757*	.630
15,001 – 25,000 บาท		-	.076	.203
25,001 – 35,000 บาท		-	-	.127
มากกว่า 35,000 บาท		-	-	-
รวม				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	.362	.317	.194
15,001 – 25,000 บาท		-	.045	.167
25,001 – 35,000 บาท		-	-	.122
มากกว่า 35,000 บาท		-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 49 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวม ไม่พบรายคู่ใด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
แตกต่างกัน

ตารางที่ 50 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร		ผู้จัดการสาขา (n= 11)		รองผู้จัดการ (n= 8)		เจ้าหน้าที่ (n= 40)		ปฏิบัติการ (n= 76)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.36	0.415	3.59	0.217	3.51	0.395	3.39	0.412
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.04	0.631	4.28	0.260	4.18	0.313	3.93	0.461
3	ความต้องการที่จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพของ องค์กรต่อไป	3.35	0.406	3.45	0.713	3.48	0.289	3.43	0.413
รวม		3.57	0.450	3.77	0.245	3.72	0.239	3.58	0.351

จากตารางที่ 50 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งรองผู้จัดการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร รองลงมาคือพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ
พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่
จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.595	3	.198	1.245	.296
	ภายในกลุ่ม	20.885	131	.159		
	รวม	21.480	134			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.074	3	.691	3.771*	.012
	ภายในกลุ่ม	23.834	130	.183		
	รวม	25.908	133			
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม	.143	3	.048	.293	.830
	ภายในกลุ่ม	21.230	131	.162		
	รวม	21.372	134			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.682	3	.227	2.152	.097
	ภายในกลุ่ม	13.725	130	.106		
	รวม	14.407	133			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 จากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 2.152$, $Sig = .097$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เรื่อง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิก ภายขององค์กรต่อไปไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้จัดการ สาขา	รอง ผู้จัดการ	เจ้าหน้าที่	ปฏิบัติการ
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	-	235	140	.106
ผู้จัดการสาขา	-		.095	.341
รองผู้จัดการ			-	.246*
เจ้าหน้าที่				-
ปฏิบัติการ				-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 จากค่า F ที่พบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วยวิธีเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรพนักงานที่มี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แตก ต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	.335**	.014	.326**	.262**
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย	.418**	.137	.325**	.362**
3. ความก้าวหน้าและมุ่งมั่นในการทำงาน	.386**	.098	.185**	.275**
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	.528**	.335**	.366**	.512**
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.496**	.289**	.433**	.506**
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	.605**	.351**	.433**	.578**
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.397**	.151**	.296**	.350**

ตารางที่ 53 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			รวม
	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป	
8. ความเกี่ยวข้องกับและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.706**	.390**	.513**	.669**
รวม	.641**	.288**	.479**	.584**

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 53 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และมีความสัมพันธ์ต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และมีผลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และมีผลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	อายุงาน	รายได้	ตำแหน่งงาน
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม		✓	✓		✓		
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย		✓	✓		✓	✓	
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓		✓		
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	✓	✓	✓		✓	✓	
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน		✓	✓		✓	✓	
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓	
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓		✓		✓
ความสัมพันธ์ต่อองค์กร							
1.ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓			✓		
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	✓						
3.ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป		✓			✓		

จากตารางที่ 54 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพ อายุงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับอายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ กับ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรมีความสัมพันธ์ กับ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ และตำแหน่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับ เพศ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเพศ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุงาน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 55 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	✓		✓
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	✓		✓
3. ความก้าวหน้าและค่านิยมมั่นคงในการทำงาน	✓		✓
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	✓		✓
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร	✓	✓	✓
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓

จากตารางที่ 55 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทุกด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคาร นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวกำหนดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างจาก พนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 135 ราย สำหรับบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาที่พบสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.4) มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 39.3) มีสถานภาพ สมรส (ร้อยละ 58.5) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.4) อายุการทำงาน 11-20 ปี (ร้อยละ 59.2) รายได้ต่อเดือน มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท (ร้อยละ 43.7) และตำแหน่งการทำงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.3)

พนักงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับปริญญาตรี

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานธนาคารนครหลวงไทย

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในระดับมาก เรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับมาก คือ เงินเดือนและ

คำตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยระดับมาก คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานระดับมาก คือ ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานระดับมาก คือ มีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานระดับมาก คือ มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองเรื่องสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวระดับมาก เป็นอันดับแรก คือ ชีวิตครอบครัวและการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อกัน เรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมระดับมาก คือ มีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานธนาคารนครหลวงไทย

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร เรื่องความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรระดับมาก คือ ชี้แจง กล่าวแก้ไขหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึง
 ธนาคารในทางเสียหายและเสื่อมเสีย เรื่องความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม
 ความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
 พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรระดับมาก คือ ทำงานด้วยความ
 กระตือรือร้น เรื่องความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อองค์กรระดับ
 มาก คือ เมื่อทำงานนานขึ้น ยิ่งรู้สึกผูกพันต่อธนาคารมากขึ้น

1.4 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน

พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์
 กับอายุ สถานภาพ และอายุงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์
 กับอายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมี
 ความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
 ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ ด้านการบูรณาการทาง
 สังคมหรือการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ ด้านสิทธิของ
 พนักงาน/กรรมนุญในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ และตำแหน่ง ด้าน
 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับ เพศ และ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น
 ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับ อายุ สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่ง

1.5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความผูกพัน ต่อองค์กร

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

พบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์
 กับอายุ และอายุงาน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์
 ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเพศ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร
 ต่อไปมีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุงาน

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านความการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทุกด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์การศึกษา สามารถอภิปรายโดยแยกพิจารณาตามสมมติฐานของการศึกษาซึ่งสมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานธนาคารนครหลวงไทย ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมี

ความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน ส่วนการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/กรรมพินในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานธนาคารนครหลวงไทยอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานธนาคารนครหลวงไทยเป็นจริงดังที่ตั้งสมมติฐานไว้ กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน 6 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน/กรรมพินในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางและ 2 ด้านคือโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรต่ออายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง จากความคิดเห็นจากพนักงานเห็นว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอหรือค่าตอบแทนที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของพนักงานในด้านอื่นที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะและในบางสาขาที่ต้องอาศัยทักษะที่ขาดแคลนหรือค่าตอบแทนในสาขาที่เป็นไปตามความยากของงาน ความจำเพาะหรือเฉพาะทางของงานได้รับน้อยกว่าในบริษัทหรือหน่วยงานอื่น ตามที่ผลการศึกษาอันเนื่องมาจากพนักงานบางท่านไม่มีความพึงพอใจในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนหรืออาจจะมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวอื่นก็ได้แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับการให้ค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบในงาน ทางธนาคารก็ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การให้รางวัลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นรางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและมีส่วนสนับสนุนกลยุทธ์ของธนาคารในอัตราสูงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน

อย่างเต็มที่ให้ประสบความสำเร็จนอกจากนี้ในการวัดผลงานธนาคารยังดูทั้งในเรื่องพัฒนาการ คุณที่ความพยายามและดูเรื่องอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลและเกิดความเป็นธรรมชาติ

ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย จากการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากที่ธนาคารได้ยึดถือการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นหลักการพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลของธนาคาร โดยกำหนดเป็นแนวทางอย่างชัดเจนในการส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จัดบรรยากาศและภาวะแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นเสมือนหนึ่งครอบครัวเดียวกัน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีวินัยในการปฏิบัติงาน

ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานได้ให้ความมั่นใจในระบบการจ้างงานและภายหลังออกจากการทำงานโดยยึดหลักการว่าจะไม่มีการไล่นักงานงานออก (Lay off) หากมีโครงการลาออกก็จะเป็นการลาออกโดยความเห็นชอบร่วมกัน คือพนักงานมีความสมัครใจที่จะลาออกด้วยตนเองพร้อมทั้งจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ค่อนข้างสูงใจพอสมควรทั้งนี้ทางธนาคารได้ปรับระบบการเลื่อนตำแหน่งให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น กล่าวคือ การใช้ระบบการเลื่อนตำแหน่ง 2 แบบผสมผสานกันได้แก่การใช้ตำแหน่งเป็นหลัก (Job Level) และการดูคนเป็นหลัก (Personal Level) ซึ่งในการเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ตำแหน่งเป็นหลักเป็นระบบแบบตะวันตก คือถ้าไม่มีตำแหน่งก็ไม่มีทางเติบโตและหากความรับผิดชอบไม่เพิ่มขึ้นระดับตำแหน่งก็จะยังคงเดิม ส่วนการดูคนเป็นหลักนั้นเป็นระบบของญี่ปุ่น คือหากคนมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ และตำแหน่งยังคงจำกัดก็ให้มีการเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากมีความรู้ความสามารถของเขาซึ่งกาใช้ 2 วิธีนี้จะทำให้ระบบการเลื่อนตำแหน่งมีความยืดหยุ่นในการดูแลคนมากขึ้นทั้งนี้ในการปรับระดับตำแหน่งพนักงานนั้นบริษัทใช้ระบบคณะกรรมการบุคคลในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง คือกรรมการผู้จัดการใหญ่ ซึ่งเป็นประธาน กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่

ส่วนในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่าแต่ละหน่วยงานที่มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานจนทำให้พนักงานระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาเรื่องการทำงานต่อกันและพนักงานมีความสนิทสนมกันมากขึ้นซึ่งอาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและการร่วมงานอื่นต่อไป จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานธนาคารนครหลวงไทยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับธนาคารมานานทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

หน่วยงานอื่นที่ได้มีการศึกษาเช่นในงานวิจัยของ ดำรงฤทธิ จันทมงคล (2550) พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ในด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์การแต่ละแห่งจะต้องให้ความเคารพในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลเนื่องจากแม้คนจะอยู่ในที่ทำงานแต่บางครั้งก็ต้องการความเป็นส่วนตัว โดยไม่มีผู้อื่นมาก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว หรือแม้แต่การปกป้องข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานซึ่งองค์การจะต้องให้ความเสมอภาคกับทุกคนในที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องการให้สิทธิกับแต่ละคน เพื่อให้คนในองค์การเกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลนั้นและการให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิณี เฑาะดา (2551) พบว่า พนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูง

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวธนาคารควรหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเพื่อสร้างสมดุลในสิ่งการทำงาน เช่นการจัดให้พนักงานที่มีความน่าเชื่อถือได้มีโอกาสกำหนดแผนการทำงานของตนเอง และวางเป้าหมายในการทำงานของตนเองที่จะช่วยเอื้อต่อคุณภาพของงานหรือการกำหนดเวลาการทำงานของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพ ธนาคารมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานมีชีวิตชีวาในการทำงานที่มีความสุขในองค์กรได้

ในด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานจากการที่ผู้ศึกษาเข้าไปสังเกตโดยเข้ารับการศึกษาในส่วนของการฝึกอบรมจะเห็นได้ว่าธนาคารได้มีแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งเน้นที่จะเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงานทุกระดับในองค์การให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะอันจะนำมาซึ่งในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้ทางธุรกิจและทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Development Program) ให้แก่พนักงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตในการรองรับการเจริญเติบโตและขยายตัวทางธุรกิจ ซึ่งธนาคารมีแผนการฝึกอบรมที่ได้ออกแบบไว้อย่างชัดเจนตามวิชาชีพ (Training Road Map) ตามความรู้ ทักษะและความสามารถ และในแต่ละระดับก็จะมีระดับในการพัฒนาและฝึกอบรมที่แตกต่างกันออกไปโดยจะเห็นได้จากคู่มือการฝึกอบรมที่แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) Business Knowledge (2) Functional และ (3) Personal Skill ดังนั้น จากการศึกษาที่ธนาคารมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมที่ชัดเจนทำให้พนักงานเห็นแนวทาง

ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและประโยชน์ที่ตนจะได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ ของตน

สุดท้ายในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนี้อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการทำงานมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อธนาคารจากการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคมประเทศคนทุกคนล้วนต้องการให้คนอื่นเห็นตนคนที่มีคุณค่า การที่คนเห็นว่าคนมีคุณค่าในการทำประโยชน์ให้กับสังคมไม่ว่าจะผ่านหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ คนก็จะมีความสุขและมีแรงกำลังในการทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไปซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) พบว่า อายุการทำงานยังเป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่พนักงาน ได้รับในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้าและการทำงานที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเห็นได้จากการทำงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

จะเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการอาจเนื่องมาจากเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและเป็นสิ่งที่แน่นอนเป็นรูปธรรมมากที่สุด รวมทั้งเป็นสิ่งแรกที่พนักงานได้รับจากธนาคารเมื่อเริ่มทำงานนอกจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากธนาคารในแต่ละเดือนแล้ว สถานะการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งมีแต่ความไม่แน่นอน ทำให้พนักงานต้องการความมั่นคงในการทำงานรวมทั้งความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานให้แก่พนักงาน กล่าวคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานเข้าทำงานกับบริษัทช่วงระยะเวลาพอสมควรสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากธนาคารก็คือการที่ตนมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น รวมถึงความมั่นคงในงานก็จะมั่นคงขึ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ก้าวหน้าขึ้นด้วย สำหรับการทำงานในแต่ละวันของพนักงาน จะต้องใช้เวลาในการทำงานถึง 8 ชั่วโมงต่อวันหรือบางครั้งอาจจะมากกว่านั้น สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานแม้ว่างานจะเครียดมากแค่ไหนหากธนาคารมีสภาพแวดล้อมภายในที่ดีพนักงานก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะทำให้พนักงานมีความอยากที่จะทำงานกับบริษัทซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิณี เดชะดา (2551) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านจากทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการ

ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมก็อยู่ในระดับสูงด้วย

จากความเห็นของพนักงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 3 อันดับแรกที่ธนาคารควรให้ความสนใจคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนในด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมีสมดุลในชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ธนาคารควรให้ความสนใจเช่นกันแม้จะมีพนักงานส่วนน้อยเลือกเป็นเหตุผลรองมาจาก 3 อันดับดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาราชการให้เจริญเติบโตได้ส่วนในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจะเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานรวมได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้นเพราะต่างจะช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องการทำงานให้แก่กัน ด้านความสมดุลในชีวิต จะทำให้พนักงานใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขและปราศจากปัญหาส่วนตัว ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุก่อให้เกิดปัญหาต่อการทำงานของพนักงานในลำดับต่อไป ได้ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยเฉพาะการมีบทบาทสำคัญทางสังคมจะทำให้พนักงานได้รับการยอมรับจากสังคมและพร้อมที่จะทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมโดยผ่านการทำงานให้แก่ธนาคารอย่างดีที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า สมมติฐานถูกปฏิเสธ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบคู่ด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) พบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทยที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันมี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน พนักงานธนาคารนครหลวงไทยที่มีอายุ รายได้ อาศัยงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 27.7

ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจากการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย ในด้านนี้ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในด้านนี้จะอยู่ใน

ระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าการที่ธนาคารยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นที่ได้เลือกและร่วมทำงานกับธนาคาร โดยพร้อมบอกคนอื่นว่าคนทำงานกับธนาคารที่ดีที่สุดแห่งนี้ พร้อมทั้งแนะนำชักชวนให้คนใกล้ชิดและคนอื่น ๆ เข้ามาร่วมงานกับธนาคาร ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะเห็นว่าปัญหาต่าง ๆ หรือสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะอะไรก็ตามนั้นเสมือนกับว่าเป็นปัญหาหรือเกิดขึ้นกับคนด้วย

ส่วนในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจนตระหนักถึงอนาคตขององค์การนั้นเป็นผลให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะทำงานทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถแสดงออกได้โดยการที่พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายและหางานที่ท้าทายไม่เสร็จตามกำหนดพนักงานก็จะพร้อมที่จะทุ่มเวลาให้มากขึ้น เช่น จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมของผู้ศึกษาพบว่า แม้พนักงานจะทำงานไม่เสร็จในเวลาทำงานพนักงานก็จะทำงานล่วงเวลาโดยที่หัวหน้างานไม่ได้สั่งให้ทำและไม่หวังผลตอบแทนเนื่องจากเห็นว่าเป็นหน้าที่ของตนที่ต้องรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังสังเกตเห็นว่า พนักงานบางคนจะใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นต้น

ด้านความต้องการก็คงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ความผูกพันกับองค์การในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพนักงานมีพอใจในงาน โดยเห็นว่างานที่รับผิดชอบอยู่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาธนาคารรวมทั้งงานที่รับผิดชอบมีลักษณะเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงานจนทำให้พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ แม้ว่าจะมีความเครียดเกิดขึ้นบ้างในการทำงานเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันดังกล่าวก็จะทำให้ความต้องการที่คงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาในระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยที่พบว่าความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปชา เมืองอินทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ. เชียงใหม่ พบว่า การที่พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุของพนักงาน

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product moment correlation coefficient) พบว่าคุณภาพชีวิตทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้อง ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538, หน้า 334) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ท้าทาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินี เฑชะดา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียง 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านนั้น ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปชา เมืองอินทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ. เชียงใหม่ ค้นพบว่าตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งต่ออายุการทำงานสำหรับสมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ.เชียงใหม่ด้วย ได้แก่ การที่พนักงานยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้เกิดความยินดีที่จะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล มีความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานปลอดภัยด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้าน สิทธิของพนักงาน/กรรมสิทธิ์ในองค์กรด้าน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์กรควรมีการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้ ควรจัดเตรียมให้มีอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานหัวหน้างานควรมีการสนับสนุน และเปิด โอกาสให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานโดยยึดหลัก “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน” (Put the right man to the right job) โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญซึ่งอาจจะส่งผลให้พนักงานมีความเห็นด้วยในปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นในระดับมากขึ้น และจะส่งผลถึงความผูกพันในระดับมากขึ้น ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นแนวคิดที่ค่อนข้างกว้าง ครอบคลุมหลากหลายประเด็นดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะศึกษาในเชิงลึกแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่า เช่น ประเด็นที่ผู้ศึกษาสนใจเรื่องความสมดุลของชีวิต เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานโดยเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งหากการพนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทำให้ไม่มีปัญหาด้านอื่น ๆ เลยก็ได้ เช่น พนักงานที่รู้จักใช้จ่ายเงินตามความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ตัวเองได้รับจะทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องเงินหรือพนักงานที่สามารถแบ่งเวลาได้รู้จักเอาใจใส่ตนเอง แม้จะต้องทำงานอย่างหนักก็จะไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพเป็นต้น

4.2 ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อนำมาประกอบกับผลการศึกษา เช่น อัตราการเข้าออกของพนักงาน (Turnover) อัตราการขาดงานของพนักงาน (Absenteeism) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านมา (Work Performance) เป็นต้น



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- กาจพงษ์ ทองรัชช. “คุณภาพชีวิตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาานิยม
อุตสาหกรรมบางปู.” การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกริก, 2540.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ต่ออายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ
เครื่องประดับ : กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด.” การค้นคว้า
แบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538
- นฤปชา เมืองอินทร์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
และอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สมาคม วาย.เอ็ม.ซี.เอ. เชียงใหม่.”
การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551
- ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. 94. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- วรวรรณ บุญล้อม. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- สุธินี เตชะตา. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- อรพิน ตันติมูธา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- Baron, R.A. Behavior in Organization. Boston : Allyn and Baco, 1986
- Cherrington, J. D. Organization Behavior : The Management of Individual and
Organizational Performance. 2nded. Boston : Allyn and Bacon, 1994

Greeberg, J. and R.B. Baron. Behavior in Organization. 5th ed. New Jersey: Prentice- Hall, 1995

Ivancevich, John M. and others. Organizational Behavior and Management. 7th ed. Singapore:

McGraw Hill, 2005

Miner, J. B. Industrial-Organization Psychology. New-York: The State University of

New York at Buffalo, 1992

Mowday, R. T.; Porter, L. W. and Steer, R. M. 1982. Employee-Organization Linkages. New

York: Linkages. Cited in Luthans, Fred. Organization Behavior. 6th ed. Singapore:

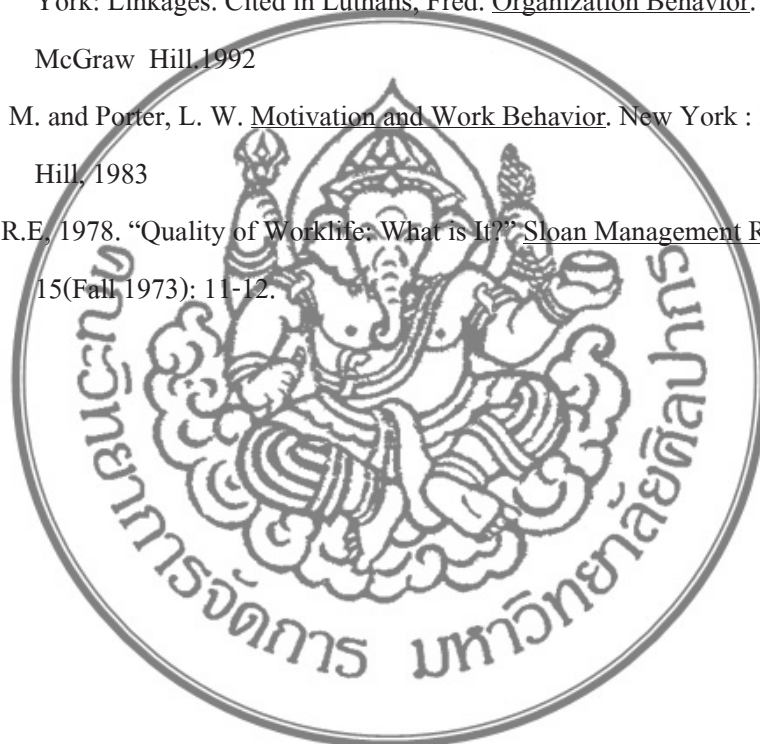
McGraw Hill, 1992

Steer, R. M. and Porter, L. W. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw

Hill, 1983

Walton, R.E., 1978. "Quality of Worklife: What is It?" Sloan Management Review.

15(Fall 1973): 11-12.



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ด.
แบบสอบถาม

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน
ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต 8

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต 8 ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อแสดงให้เห็นเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาศักยภาพในการดูแลพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด และผู้ศึกษาขอถือโอกาสขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

2. แบบสอบถามแบ่งข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check List) และเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานธนาคารนครหลวงไทยจะต้องแสดงความคิดเห็น โดยจะเป็นแบบกำหนด

คำตอบให้ (Check List)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานธนาคารนครหลวงไทยจะต้องแสดงความคิดเห็น โดยจะเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ (Check List)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Opened end)

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) อันเป็นการส่งผลดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายคณวิศ บัญเดช

นักศึกษาระดับปริญญาโท

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1.อายุต่ำกว่า 31 ปี

2.อายุ 31-40 ปี

3.อายุ 41-50 ปี

4.อายุมากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1.โสด

2.สมรส

3.หม้าย

4.หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1.ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.ปริญญาตรี

3.ปริญญาโท

4.สูงกว่าปริญญาโท

5. อายุงาน

1.อายุงานน้อยกว่า 5 ปี

2.อายุงาน 5 -10 ปี

3.อายุงาน 11 – 20 ปี

4.อายุงานมากกว่า 20 ปี

6. รายได้

1.รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

2.รายได้ตั้งแต่ 15,001 – 25,000 บาท

3.รายได้ตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาท

4.รายได้มากกว่า 35,000 บาท.

7. ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน

1. ระดับผู้จัดการสาขา

2. ระดับรองผู้จัดการ

3. ระดับเจ้าหน้าที่ (ผู้รับมอบอำนาจ)

4. ระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1.การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
1.2 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
1.3 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.4 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันกับ ธนาคารพาณิชย์อื่นๆ					
1.5 เงินเดือนและค่าตอบแทนของธนาคารนี้จัดอยู่ในระดับแนวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับธนาคารอื่น					
1.6 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย					
2.1 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัยโปร่งและมีอากาศถ่ายเทสะดวก					

2.3 การออกแบบสถานที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกเกิดความปลอดภัย					
2.4 ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2.5 อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้เสมอ					
2.6 อาคาร สถานที่ทำงานสะอาด สบาย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
2.7 ท่านคิดว่าสภาพที่ทำงานในปัจจุบันมีความปลอดภัยเพียงพอหรือไม่หากมีผู้ที่ประสงค์ร้าย					
2.8 ธนาคารของท่านพยายามสนับสนุนให้สภาพการทำงานมีสุขอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัย					
2.9 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของธนาคารในด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานอยู่เสมอ					
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
3.1 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น					
3.2 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
3.3 ธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3.4 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
3.5 การพิจารณาความดี ความชอบ หรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ					
3.6 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นไป ในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.7 ท่านมีความรู้สึกที่ชานาการของท่าน เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากจะ เข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าและ มั่นคงดี					
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
4.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานได้ อย่างเต็มที่					
4.2 ชนาการมีการปรับปรุงและนำ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอยู่ ตลอดเวลา					
4.3 ชนาการมีการจัดการอบรมและพัฒนา ทักษะให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.4 ชนาการมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ พนักงานสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
4.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ ท่านเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือ กิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
4.6 ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน					
4.7 ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งประเมิน ผล การปฏิบัติงานให้ท่านทราบเพื่อนำไป ปรับปรุง					
4.8 พนักงานมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้					
4.9 ท่านมีความกระตือรือร้นอยาก ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
5.1 มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง					
5.2 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัคร สมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5.3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ					
5.4 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อ ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
5.5 ท่านมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่ไว้ วางใจ สามารถปรึกษาเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวได้					
5.6 อนาคตคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ในการทำงานมากกว่าคำนึงถึงพวกพ้อง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
5.7 เมื่อพนักงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงาน มักช่วยเหลือกันเสมอ					
5.8 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของธนาคาร เสมอ					
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร					
6.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคและ ยุติธรรมในที่ทำงาน					
6.2 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ					
6.3 หากท่านกระทำผิด ท่านจะได้รับการ พิจารณาสอบสวน หรือถูกลงโทษ ด้วย ความเป็นธรรมและยุติธรรม					
6.4 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าว ก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ทำงาน					
6.5 ธนาคารเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
6.6 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ เลือกปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ					
6.7 ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
6.8 ธนาคารมีการสอบถามความคิดเห็น ของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพ การทำงาน					
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
7.1 ท่านแบ่งเวลาสำหรับตนเอง การทำงาน ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ได้อย่าง เหมาะสม					
7.2 ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่าง เพียงพอที่บ้านหลังเลิกงานหรือวันหยุด เสมอ					
7.3 ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว					
7.4 ท่านพอใจกับความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน แต่ละวัน					
7.5 ชีวิตครอบครัวและการทำงานไม่เป็น อุปสรรคต่อกัน					
7.6 ท่านสามารถที่จะลางานไปพักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัวได้อย่างอิสระ					
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 ธนาคารทำประโยชน์ให้กับสังคม เสมอๆและท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ธนาคารที่เกี่ยวกับสังคม					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
8.2 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของธนาคาร ที่เกี่ยวข้องกับสังคม					
8.3 ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมี ส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					
8.4 บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือใน กิจกรรมเพื่อสังคมที่ทางธนาคารจัดขึ้น					
8.5 ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อ ส่วนรวม					
8.6 ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุน และภูมิใจที่ท่านทำงานกับธนาคาร					
8.7 ธนาคารได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม จนเป็นที่ยอมรับจากสังคมโดยรวม					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้และให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ความคิดเห็นเป็นจริงมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของ ธนาคารกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ค่านิยมหมายถึง ความคิดความเชื่อ บรรทัดฐานและวิถีชีวิตที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน)					
1.2 ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของธนาคารกับของ ท่านมีความสอดคล้องกัน					
1.3 ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย แนวคิด และวิธี ปฏิบัติ งานของธนาคาร					
1.4 ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็น พนักงานธนาคารนครหลวงไทย					
1.5 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้ รับมอบหมาย เพื่อสนองต่อเป้าหมายของ ธนาคาร					
1.6 ท่านมักชักชวนเพื่อนฝูงให้มาทำงาน ร่วมกับธนาคาร					
1.7 ท่านชี้แจง กล่าวแก้ไหากได้ยินบุคคล อื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหายและเสื่อม เสีย					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
1.8 ท่านพอใจที่จะฝากชีวิตการทำงานที่ ธนาคารนี้ตลอดไป					
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
2.2 ท่านเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธนาคารบรรลุ เป้าหมาย					
2.3 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าเป็น งานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ					
2.4 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะใช้เวลาเลิกงานไปแล้ว หรือ จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม					
2.5 ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงาน ให้สำเร็จและมีคุณภาพดี					
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป					
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี					
3.1 ท่านยังคงที่จะทำงานอยู่กับธนาคารนคร หลวงไทยต่อไป ตราบเท่าที่ธนาคารนคร หลวงไทยยังคงดำรงอยู่					
3.2 เมื่อทำงานนานขึ้น ท่านยังรู้สึกผูกพันต่อ ธนาคารมากขึ้น					
3.3 ท่านยินดีและยินยอมหากต้องเปลี่ยนจาก งานเดิมมาเป็นงานใหม่ที่ท่านอาจจะไม่ค่อย ถนัด เพื่อความเหมาะสมของธนาคาร					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
3.4 ท่านตั้งใจที่จะทำงานกับธนาคารนครหลวงไทยจนกว่าจะเกษียณอายุงานแม้ได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก					
3.5 จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร					
3.6 ถึงแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าธนาคารนครหลวงไทย แต่ท่านก็ยังคงเลือกที่จะทำงานกับธนาคารต่อไป					
3.7 สำหรับท่านแล้วธนาคารนครหลวงไทยคือบ้านหลังที่สองของท่าน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของพนักงานที่มีต่อข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ภาคผนวก ข.
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ 14 ตุลาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

ด้วยนายคุณุวัช บุญเดช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการศึกษา เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักธนเขต 8" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการศึกษาในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาคผนวก ค.
ค่าทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม

ผลงานวิทยนั้กศึกษา ระดับปริญญาตรี

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SALARY1	282.4667	1144.8782	.6149	.9633
SALARY2	282.4333	1147.2195	.6084	.9633
SALARY3	282.4667	1144.8782	.6149	.9633
SALARY4	282.8667	1135.3609	.6507	.9631
SALARY5	283.1333	1140.4644	.5889	.9633
SALARY6	282.5667	1191.0126	.1745	.9656
ECOLOGY1	282.4333	1171.4264	.1534	.9643
ECOLOGY2	282.5000	1164.6724	.2541	.9641
ECOLOGY3	282.7000	1154.2862	.4075	.9638
ECOLOGY4	283.0000	1139.4483	.5595	.9634
ECOLOGY5	282.4667	1151.6368	.4665	.9636
ECOLOGY6	282.6333	1157.1368	.3552	.9639
ECOLOGY7	283.2333	1163.0816	.2593	.9642
ECOLOGY8	282.5000	1149.9828	.4940	.9636
ECOLOGY9	282.5333	1162.8782	.2469	.9642
GROW1	282.4333	1149.4264	.5340	.9635
GROW2	282.5667	1140.9437	.5728	.9634
GROW3	282.1000	1152.9897	.5554	.9635
GROW4	282.9667	1142.6540	.5882	.9633
GROW5	282.7000	1130.1483	.6367	.9632
GROW6	282.6667	1142.3678	.6049	.9633
GROW7	283.2000	1166.7862	.1562	.9647
KNOW1	282.3000	1151.3897	.6393	.9633
KNOW2	282.6333	1137.7575	.7119	.9630
KNOW3	282.2667	1157.4437	.4686	.9636
KNOW4	282.6333	1144.8609	.5869	.9633
KNOW5	282.1000	1164.4379	.4175	.9633
KNOW6	282.4333	1153.4264	.6097	.9634
KNOW7	282.4000	1155.0069	.4921	.9636
KNOW8	282.5000	1153.5690	.4548	.9637
KNOW9	282.0000	1172.1379	.2137	.9641
TEAM1	282.3333	1159.6092	.2819	.9642
TEAM2	282.6000	1139.3517	.4809	.9637
TEAM3	282.5000	1140.1207	.6358	.9632
TEAM4	282.4333	1138.1851	.6187	.9632
TEAM5	282.5667	1134.5989	.7628	.9629
TEAM6	282.8000	1132.9241	.6733	.9631
TEAM7	282.2333	1150.7368	.6869	.9633
TEAM8	282.3667	1143.4126	.6542	.9632
FAIRLY1	282.6667	1135.5402	.6629	.9631
FAIRLY2	282.6000	1130.5931	.7645	.9628
FAIRLY3	282.3667	1149.4816	.7222	.9632
FAIRLY4	282.2000	1154.9241	.6750	.9634
FAIRLY5	282.4333	1144.8747	.6540	.9632
FAIRLY6	282.6667	1143.8851	.6075	.9633
FAIRLY7	283.0000	1167.3793	.1636	.9645

FAIRLY8	282.8667	1131.6368	.7080	.9630
BAL1	282.4333	1164.4609	.2758	.9641
BAL2	282.3000	1160.0103	.3344	.9639
BAL3	282.3000	1149.7345	.5190	.9635
BAL4	282.3333	1151.4023	.5104	.9635
BAL5	282.2333	1155.3575	.4302	.9637
BAL6	282.6333	1148.6540	.4394	.9637
SOCIAL1	282.3667	1137.0678	.7337	.9630
SOCIAL2	282.4667	1135.5678	.7865	.9629
SOCIAL3	282.1000	1165.5414	.4496	.9638
SOCIAL4	282.2667	1154.1333	.6499	.9634
SOCIAL5	282.4000	1148.0414	.7470	.9632
SOCIAL6	282.2667	1146.0644	.6277	.9633
SOCIAL7	282.3333	1143.5402	.6991	.9631
TRUST1	282.7667	1147.4954	.6287	.9633
TRUST2	282.6667	1151.3333	.6120	.9634
TRUST3	282.6333	1138.7920	.7301	.9630
TRUST4	282.2000	1145.4759	.7099	.9632
TRUST5	282.2000	1153.7517	.4682	.9636
TRUST6	282.6000	1149.2138	.4852	.9636
TRUST7	281.9333	1165.2368	.3748	.9638
TRUST8	282.6667	1135.1264	.6694	.9631
INTEND1	281.8000	1169.3379	.2544	.9640
INTEND2	281.8333	1166.8333	.3299	.9639
INTEND3	282.0333	1180.6540	.0314	.9648
INTEND4	282.4000	1159.8345	.2983	.9641
INTEND5	281.8667	1170.4644	.2812	.9640
ALIVE1	281.9333	1152.4092	.4607	.9637
ALIVE2	281.8667	1142.1885	.6867	.9631
ALIVE3	282.6000	1145.6966	.4238	.9639
ALIVE4	282.4667	1133.8437	.5505	.9635
ALIVE5	281.8333	1142.4195	.7104	.9631
ALIVE6	283.6333	1173.3437	.0586	.9651
ALIVE7	281.8000	1147.6138	.5977	.9633

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

N of Cases = 30.0 Reliability Coefficients 80 items

Alpha = .9640

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายคนวิศ บุญเดช
ที่อยู่	781/10 ถนนพรานนก แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10700
ที่ทำงาน	ธนาคารนครกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสี่แยกบ้านแขก 144 ถนนอิสรภาพ แขวงวัดกัลยาณ์ เขตธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10600
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (วิทยาการจัดการ) จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เขตการศึกษาสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2552	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551-2552	เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสามแยกไฟฉาย
พ.ศ. 2552-2553	เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาย่อยท่าดินแดง
พ.ศ. 2554	เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาสี่แยกบ้านแขก

ผลงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับปริญญาตรี