

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคาร
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สารนิพนธ์
ของ
ศรินญา ปู่เต๊ะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2552

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคาร
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สารนิพนธ์
ของ
ศรินญา ปู่เต๊ะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

เมษายน 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคาร
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

บทคัดย่อ
ของ
ศรินญา ปู่เต๊ะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2552

ศรีธัญญา ปุเต๊ะ. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาจากปัจจัย 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยใช้ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 15.0 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.2 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีระดับพนักงานอยู่ในระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 34.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.4

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับดีในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร และความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยตามลำดับ

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับมากในความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก ตามลำดับ และความคิดเห็นของพนักงานอยู่ระดับปานกลางในความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ และพนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การด้านความต่อเนื่องในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

THE QUALITY OF WORK LIFE RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT :
A CASE OF EMPLOYEE IN SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE DEVELOPMENT BANK
OF THAILAND (HEAD OFFICE)

AN ABSTRACT
BY
SARINYA PUTAE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

April 2009

Sarinya Putae. (2009). *The Quality of work life related to Organizational commitment : A Case of employee in Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand (Head office)*: Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assistant. Prof. Dr.Nak Gulid.

The purpose of this research is to study The Quality of work life related to Organizational commitment : A Case of employee in Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand (Head office). The study is carried out through three determination factors; namely - factor of personal characteristics which include gender, age, marital status, education level, position, worker level and working duration. Secondly, factor on 8 aspects of quality of work life include adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, total life space and social relevance. Finally, factor on 3 aspects of organizational commitment include affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. This is conducted in order to examine the relationship between determination factors and employees' organizational commitment at Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand (Head office).

The sampling group of this research is 280 employees in Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand (head office). The questionnaire is utilized as a tool to collect data. The statistical data are analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pair comparison analyzed by using Least Significant Difference (LSD) and Pearson product moment coefficient correlation. The computerized assessment is used through ready-made SPSS for Windows Version 15.0 program. The results of the research are shown as follows:

The most of the employees are female with equal to 51.4%. The aged is lower or equal 30 years with equal to 34.3%. Those with single status are 58.2%. The levels of education are bachelor degree or below with equal to 64.3%. The positions are authority with equal to 27.9%. The worker levels 8 are 34.3%. And the working duration is less than and equal 4 years with equal to 65.4%.

The employees' opinion on quality of work life in overall aspect is at the moderate level. When considered each aspect, it is found that the employees' opinion on social relevance is at the good level. The employees' opinion on total life space, social integration,

development of human capacities, growth and security, adequate and fair compensation, constitutionalism and safe and healthy working condition as a whole are in the moderate level, respectively.

The employees' opinion on organizational commitment in overall aspect is in high level. When considered each aspect, it is found that the employees' opinion on normative commitment and affective commitment in high level, respectively. The employees' opinion on continuance commitment at the moderate level.

The research revealed that :

1. The personal characteristics of employees with different age and marital status have different organizational commitment in overall and in the dimension of continuance commitment at statistical significance of 0.05 and 0.01 levels, respectively. The personal characteristics of employees with different marital status have different organizational commitment in the dimension of affective commitment at statistical significance of 0.01 levels.

2. The quality of work life in the dimension of social relevance is high positively related to organizational commitment in overall at statistical significance of 0.01 levels. The quality of work life in the dimension of development of human capacities is moderate positively related to organizational commitment in overall at statistical significance of 0.01 levels. Whereas, other quality of work life include adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, growth and security, social integration, constitutionalism and total life space are low positively related to organizational commitment in overall at statistical significance at 0.01 levels, respectively.

3. The quality of work life in the dimension of development of human capacities, growth and security, social relevance are moderate positively related to organizational commitment in the dimension of affective commitment at statistical significance of 0.01 levels. The quality of work life in the dimension of adequate and fair compensation, constitutionalism are low positively related to organizational commitment in the dimension of affective commitment at statistical significance of 0.01 levels. Whereas, other quality of work life include safe and healthy working condition, social integration and total life space are lowest positively related to organizational commitment in the dimension of affective commitment at statistical significance at 0.01 levels, respectively.

4. The quality of work life in the dimension of social integration, social relevance are moderate positively related to organizational commitment in the dimension of

continuance commitment at statistical significance of 0.01 levels. Whereas, other quality of work life include adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, development of human capacities, growth and security, constitutionalism and total life space are low positively related to organizational commitment in the dimension of continuance commitment at statistical significance at 0.01 levels, respectively.

5. The quality of work life in the dimension of social relevance is moderate positively related to organizational commitment in the dimension of normative commitment at statistical significance of 0.01 levels. The quality of work life in the dimension of development of human capacities, growth and security are low positively related to organizational commitment in the dimension of normative commitment at statistical significance of 0.01 levels. Whereas, other quality of work life include adequate and fair compensation, social integration and total life space are lowest positively related to organizational commitment in the dimension of normative commitment at statistical significance at 0.01 levels, respectively.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร :
กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
ของ ศรีนิญา ปูเต๊ะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่____เดือน เมษายน พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์, รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา กรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุง ข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้เมตตาให้ความรู้ตั้งแต่แรกเริ่มเข้าศึกษา

ขอบคุณผู้บริหาร และพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ทุกท่าน ที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่ได้กรุณาให้ข้อมูล และเพื่อน ๆ MBA 9 สาขาการจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการทำวิจัยเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง และขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

คุณค่า คุณประโยชน์ และความดีงาม อันพึงได้จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องรำลึกพระคุณของบิดา มารดา ญาติๆ และ บุรพคณาจารย์ ที่ได้ อบรมสั่งสอน ชี้แนวทางที่ดี และมีคุณค่า สร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ศรินญา ปู่เต๊ะ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	22
ประวัติความเป็นมาของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank).....	29
ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	107
วิธีดำเนินการวิจัย.....	108
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	111
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	113
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า.....	133
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	138
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	147
ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ.....	153
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	155

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	39
4 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	40
5 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย.....	41
6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA).....	46
7 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
8 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....	54
9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน.....	55
10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม....	56
11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย.....	57
12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ...	58
13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.	59
14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร....	60
15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	61
16 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว.....	62
17 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร.....	63
18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	64
19 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ.....	64
20 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง.....	65
21 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม.....	66
22 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	67
23 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	70
25	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นรายคู่ด้วย วิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	70
26	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test	71
27	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	71
28	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	72
29	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่องของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	72
30	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของ พนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	73
31	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	74
32	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของ สังคมของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	74
33	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	75
34	แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
35	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	80
36	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	80
37	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	80
38	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของ พนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	81
39	การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	81
40	การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	82
42 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของ สังคมของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	82
43 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	83
44 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับพนักงาน.....	84
45 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	84
46 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของ พนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน.....	84
47 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	85
48 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน.....	85
49 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test.....	86
50 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของ สังคมของพนักงาน จำแนกตามระดับพนักงาน.....	86
51 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	87
52 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	89
53 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	91
54 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนา ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
55 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	95
56 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	97
57 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย(สำนักงานใหญ่).....	99
58 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	101
59 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).....	103
60 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน.....	105
61 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	106
62 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย.....	110

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดให้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์การ ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ไขว่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์การเกิดความรู้สึกพินในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การได้ต่อไป

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายที่พยายามจะลดภาวะความยากจน และทำให้ประชาชนมีความเสมอภาคในการรับบริการต่างๆ จากรัฐบาล โดยรัฐบาลมีหน้าที่จัดหาเครื่องมือต่างๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถ มีศักยภาพที่จะขจัดความยากจน และยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รัฐบาลมีแนวนโยบายในการบริหารประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลในฐานะแกนนำในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ประกอบกับนโยบายปฏิรูประบบราชการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารราชการ กำหนดให้มีการปรับระบบการทำงาน บทบาท ภารกิจ และขนาดของหน่วยงานภาครัฐ เช่น การปรับโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระบบ วิธีการทำงาน การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ และการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ เป็นต้น ตลอดจนสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศที่เป็นอยู่ในขณะนี้ล้วนเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเร่งพัฒนาคุณภาพของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรโดย “ เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา ” หมายความว่า การให้ทุกคนในสังคมได้รับการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวมในทุกมิติ เน้นศักดิ์ศรีของความเป็นคน มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาที่มีพื้นฐานอยู่บนความเป็นไทย รู้จักตัวเอง รู้จักวัฒนธรรมไทย ไม่ละเลยการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่ละทิ้งการพัฒนาอุตสาหกรรม แต่การพัฒนาทุกเรื่องต้องมุ่งให้คนมีความสุข และสามารถแข่งขันกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ โดยไม่ทิ้งสภาพความเป็นไทย โดยปรับเปลี่ยนวิธีการหรือวิธีการคิดของคนไทย จาก

ความคิดเดิมที่เป็นการแยกส่วนมาเป็นบูรณาการ การที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วน นั้น จะทำให้บุคคลนั้นๆ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ การทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน

ความตื่นตัวในการศึกษา “ คุณภาพชีวิต ” ได้แพร่ขยายจากประเทศทางตะวันตกสู่นานาชาติ ประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งได้เริ่มบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา โดยเฉพาะในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 ภาคสังคม ซึ่งระบุว่าต้องปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในเขตชนบทและเมือง จนกระทั่งถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่มีเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาคนหรือให้คนเป็นศูนย์กลางของงานพัฒนา นั่นคือ การเน้นพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตของคนให้ดีขึ้น เมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะช่วยให้พนักงานมีความสุขจิตที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงเช่นกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเป้าหมายที่องค์การมุ่งหวัง พนักงานจะมีความพึงพอใจต่องาน รู้สึกรักในงาน และเกิดความรู้สึกจงรักภักดีในองค์กรของตน ซึ่งจะช่วยให้สามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรได้นาน ช่วยลดการออกจากงาน ขาดงาน และการหมุนเวียนงานที่จะส่งผลกระทบต่อความไม่ต่อเนื่องของงาน และการขาดบุคคลากรในการทำงาน อันเป็นผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย(SME Bank) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545 มีสาขาทั้งสิ้น 62 สาขาทั่วประเทศ (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. 2551)โดยมีนโยบายหลักภารกิจและการบริหารงานที่เหมือนกัน ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพที่เป็นสากล มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน วัตถุประสงค์ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยคือ “ เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นการพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการจัดตั้ง การดำเนินงาน การขยาย หรือการปรับปรุงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการให้สินเชื่อค้ำประกัน ร่วมลงทุน ให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้บริการที่จำเป็นอื่นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ” ดังนั้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคง และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่องค์กรของพนักงาน อีกทั้งเพื่อลดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นต้องทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในอันที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้ต่อหน่วยงานให้เกิดแก่พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank) ได้

สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจนเป็นแรงจูงใจให้เขาอยู่ในองค์การต่อไป และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วย ปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (Huse and Cummings. 1985: 198-199) ดังนั้น การที่องค์การใดก็ตามที่ต้องการให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังถึงผลงานที่ดีเด่นที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจ จำเป็นต้องค้นหาการรับรู้ร่วมของบุคคลในองค์การว่ามีแบบของการรับรู้เป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้หาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การให้ตอบสนองต่อการรับรู้ร่วมนั้นๆ ถึงแม้ว่าผลสรุปของคนทั้งองค์การที่หาได้อาจไม่เป็นเอกฉันท์ แต่ถ้าสามารถตอบสนองต่อคนส่วนมากขององค์การได้แล้ว ก็เชื่อว่าจะสามารถทำให้องค์การมีการดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและบุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย(March and Simon. 1958: 444)

ส่วนความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย (Steers.1977: 46) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออก และการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพันนั้นมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยต่างๆ การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องปรับเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน พุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สนองนโยบายต่างๆ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับภายในองค์การ เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย(SME Bank) เป็นอย่างไร และคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด มีตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อพิจารณานำผลการวิจัยที่ได้ เสนอเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. นำความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
2. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร และทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร
3. ได้ความรู้เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจ จะได้วิจัยศึกษาโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีทั้งหมด 36 ฝ่าย โดยมีระดับพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 – 12 รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น 1,618 คน โดยเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานระดับ 5 – 8 จำนวนทั้งหมด 930 คน เนื่องจากพนักงานระดับ 5 – 8 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการ ซึ่งจัดเป็นพนักงานธนาคารที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหาร (ที่มา: แผนกทรัพยากรบุคคล ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 9 มกราคม 2551)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 803 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 580-581) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน

ร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 267 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง 5% ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 13 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 280 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 280 คน แต่ละชั้นภูมิมีการแบ่งระดับตามตำแหน่งงานด้วยวิธีการกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 280 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

1.1.2.2 อายุระหว่าง 31-35 ปี

1.1.2.3 อายุระหว่าง 36-40 ปี

1.1.2.4 อายุ 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 เจ้าหน้าที่

1.1.5.2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์

1.1.5.3 เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส

1.1.5.4 ผู้จัดการ

1.1.6 ระดับพนักงาน

- 1.1.6.1 ระดับ 5
- 1.1.6.2 ระดับ 6
- 1.1.6.3 ระดับ 7
- 1.1.6.4 ระดับ 8
- 1.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.7.1 น้อยกว่า 2 ปี
 - 1.1.7.2 2 - 4 ปี
 - 1.1.7.3 5 - 7 ปี
 - 1.1.7.4 8 ปีขึ้นไป
- 1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 1.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
 - 1.2.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถ
 - 1.2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
 - 1.2.5 การบูรณาการทางสังคม
 - 1.2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
 - 1.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 1.2.8 การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่
 - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
 - 2.1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
 - 2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย** หมายถึง หน่วยงานของภาครัฐวิสาหกิจซึ่งทำหน้าที่ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นการพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการจัดตั้ง การดำเนินงาน การขยาย หรือการปรับปรุงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และรัฐบาล

2. **พนักงานของธนาคาร** หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการแผนก ซึ่งจัดเป็นพนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยนับตั้งแต่ปีเกิดถึงปีที่ทำแบบสอบถาม

3.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของ ชาย-หญิง

3.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดหรือระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

3.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน โดยแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส และผู้จัดการ

3.6 ระดับพนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการแผนก ซึ่งจัดเป็นพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่พนักงานเริ่มปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาในงานของบุคคลกับองค์การซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ดังนี้

4.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างพอเพียงกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น

4.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

4.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงใน

อาชีพ รายได้ หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตน

4.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง โอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

4.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

4.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป

4.8 การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน

5. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ดังต่อไปนี้

5.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์การมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์การปรารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์การ

5.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์การไป

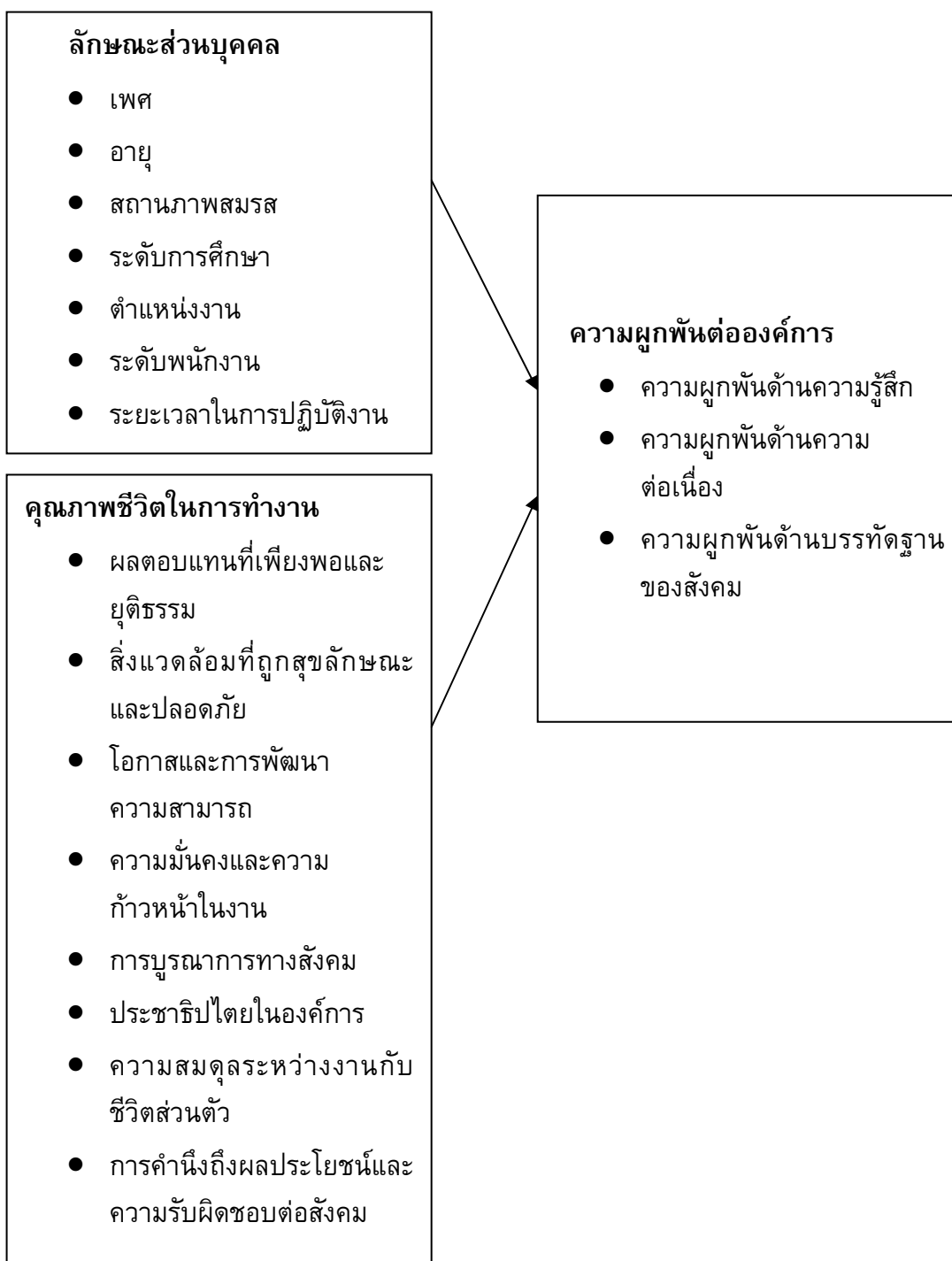
5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไปเพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
 ต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่ง
 ประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

The Quality of work life related to Organizational commitment : A Case of employee in
 Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand (Head office)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประวัติความเป็นมาของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank)
5. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การกำหนดลักษณะด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เป็นลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และเป็นสถิติที่สามารถวัดได้ของกลุ่มประชากร ซึ่งนักการตลาดสามารถนำไปใช้ในการกำหนดตลาดเป้าหมาย เพื่อใช้กำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ทางการตลาดต่าง ๆ ให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตลาดเป้าหมายให้ได้มากที่สุด ขณะที่ข้อมูลดังกล่าวในทางจิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรมสามารถนำไปใช้ในการอธิบายถึงแนวทาง ความคิด ความรู้สึกของกลุ่มประชากรที่เราสนใจจะศึกษานั้นได้

ในหน่วยงานขององค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้ที่ มีประสบการณ์ในการทำงานสูง นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนอายุมากจะไม่ลาออกจากราน ย้ายงาน จะทำงานที่เดิมเพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผล ทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่อง ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่าง เพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน จากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า ผู้หญิงจะมีลักษณะ

คล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล มีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) จะพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน มีอัตราการลาออกจากงาน (Turn-over) น้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบเห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย ผู้บริหารในองค์กรจะสามารถคาดการณ์ได้ว่า ความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2524: 137-139) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้การบริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้ บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้นับปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

1. อายุ เมื่อผู้นับปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้น ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งมีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ การปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดี มีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติ เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

3. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้งานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างและมีขอบเขตไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความรู้ตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักศึกษา และนักสังคมสงเคราะห์ ได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ซึ่งอาจจะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความสนใจ การศึกษา อาชีพ ประเพณี วัฒนธรรม กาลเวลาและสถานที่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่เริ่มรู้จักกันในประเทศเมื่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) มาใช้ ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและการมุ่ง

พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยดำเนินการต่อเนื่องมาตลอดจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าได้มีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life:QWL)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำตัวบุคคล หรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล หรือเมื่อรวมคำว่า “การทำงาน” เข้าไปด้วย จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของบุคคล

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อาทิ สร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการ เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออกและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลง สำหรับฝ่ายพนักงานนอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต ทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่กันไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้เอง จะเป็นการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

วอลตัน (สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. 2541: 21 ;อ้างอิงจาก Walton 1974. หน้า 12-16.) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่าย

คำตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Commings. 1985: 198-199) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้นักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1977: 14) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

อาร์เธอร์ บี บริฟ (Brief .1981: 8) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยกล่าวว่า เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well – being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

ควิเบิ้ล (Quible, 1996: 326) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของ สถานภาพของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนที่หลากหลายขององค์การ ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยให้ทัศนคติและขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์การที่พวกเขาทำงานกันอยู่

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542: 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรเสรีญ เตชะบุรพา (2545: 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

ผจญ เณลิสมสาร (2540) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

ดิน ปริญญาพฤกษ์ (2530: 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรานุสันติ (2531: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตน ผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจโดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กรโดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะคนแต่ละคนย่อมมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป ด้วยหากองค์กรใดสามารถปรับปรุงงานให้สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของคนทำงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2.2 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทาง

ความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการรบกวนทางสายตา

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985: 199 - 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development Of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

บรูซ และ แบล็คเบิร์น (ภวนัย น้อยวงศ์. 2541: 16-17 ;อ้างอิงจาก Bruce & Blackburn 1992.) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินกิจกรรมระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาร่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

ทั้งนี้ เฮิร์สเบิร์ก (นันทนา ประกอบกิจ. 2538: 38 ;อ้างอิงจาก Herzberg. 1966) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำให้สำเร็จ ความสำเร็จ ความสำเร็จ ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า การได้รับความยกย่อง สถานะตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ อย่างมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในรูปของความพึงพอใจต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก เพราะบุคคลย่อมมีความรู้สึกความต้องการและความพึงพอใจที่แตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมของสังคม เศรษฐกิจและค่านิยมของแต่ละบุคคลทำให้ ผู้กำหนดตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานออกมาในหลายลักษณะ โดยเชื่อว่าบุคคลใดได้ทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมดังที่ตัวชี้วัดกำหนดและมีความพึงพอใจย่อมจะทำให้บุคคลผู้นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2.3 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์การ

วอลตัน (อนันต์ แก้วกำเนิด. 2543: 19-21 ;อ้างอิงจาก Walton 1973.) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เลวิน (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541: 50-51 ;อ้างอิงจาก Lewin 1981.) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

เคส และ โรเซนเวียน (นฤมล มีเพียร. 2541: 38 ;อ้างอิงจาก Kast & Rosenzweig. 1985.) กล่าวถึงเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียอดประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

คาสซิโอ (นฤมล มีเพียร. 2541: 40-41 ;อ้างอิงจาก Cascio. 1989.) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วันใน 1 สัปดาห์

เวสก้า (ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541: 29 ;อ้างอิงจาก Vaska. 1992.) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า
2. ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน
3. ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ และการใช้ทักษะ
4. ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา

สพายโรพอลอส (ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก Spyropoulos. 1998.) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน

2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของการทำงาน
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน และทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่มาก โดยเฉพาะเรื่องของการวัดประเมินคุณภาพการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วนักวิชาการจะให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงานที่มีต่องานเป็นตัวประเมิน เพราะมีความสำคัญมากในระดับหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานเพื่อจะได้เข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างมากเพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองเป็นชีวิตที่มีคุณภาพช่วยส่งเสริม ความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้อีกทั้งยังอาจช่วยลดโอกาสการขาดงาน การลาออกจากงาน ความก้าวร้าวและอื่นๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นถ้าหากองค์กรได้มีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็ย่อมจะมีผลให้พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการของเขามากขึ้นทุกด้าน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นในตัวพนักงาน

2.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สโครวเน (Skrowan. 1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตรา การจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถ ในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

วลัยพร ศิริภิรมย์ (2541: 41) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี(Means)และมรรคผล (Ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลปรากฏถึงความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน โดยรวม เรียกว่าทั้งหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกันย่อมแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron. 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการทำงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจ ในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์กรและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพราะต่างก็มีแนวคิดว่าคุณภาพและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อ

ต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรมีความผูกพัน และมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดไป

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขา อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990: 1-18) เสนอความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. ความผูกพันความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเขาจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นต่อไป อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

โมเดลของความผูกพันในงาน (Model of work commitment) Morrow ได้พัฒนาโมเดลของความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) หลักจริยธรรมในงาน (Work ethic) (2) ความผูกพันต่ออาชีพ (Occupational commitment) (3) ความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuance organizational commitment) (4) ความผูกพันด้านความรู้สึกที่มีต่อองค์กร (Affection organization commitment) (5) ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement)

บุคคลในบางอาชีพจะมีความผูกพันในงานสูง อาจมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น ผู้ประกอบอาชีพพยาบาลจะมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนนายจ้าง แต่ยังคงอยู่ในขอบเขตของอาชีพพยาบาล ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่มีความผูกพันในงานต่ำ บุคคลนั้นจะยอมรับได้กับการเปลี่ยนหน้าที่หรือเปลี่ยนงานโดยยังอยู่ในที่ทำงานเดิม ส่วนพนักงานในระดับบริหารมีอาชีพจะมีระดับความเกี่ยวข้องในงานความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Alien. 1997) สรุปว่า พนักงานจะมีระดับความรู้สึกผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่ออาชีพที่แตกต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญภักดี; และสิริอร จำปาทอง. 2548: 32-33) ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือ

องค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977: 46) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) ไว้ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์การ มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ นอกจากนี้ยังให้ความสนใจในการศึกษาเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Work related behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุข หรือ ความพึงพอใจต่องานนั้นหมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง

2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์การ แสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

กล่าวโดยสรุป สตีเยร์ศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยเน้นด้านเจตคติ เขาเชื่อว่าในบริบทสังคมการทำงาน เจตคติของบุคคลต่องานมีพื้นฐานของข้อมูล มิใช่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล จากการรวบรวมงานวิจัยที่ผ่านมาเขาได้นำเสนอที่มาความผูกพันต่อองค์การ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกจากองค์การ

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งมีความสำคัญ เพื่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์การ หากพนักงานในองค์การมีความผูกพันสูง ก็จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

โคช และ สตีเยร์ (Koch & Steers. 1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มีความกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวมหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา (Longitudinal Study) สนับสนุนแนวความคิดนี้

วรรณดี ชูกาล (2540: 29) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพเข้าไปในองค์กรแล้ว ยังต้องสามารถรักษามูลค่าไว้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเดียวกัน ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทุกประเภท ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้สามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความยึดมั่นในองค์กร เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมาก

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

3.3 ผลของความผูกพันต่อองค์กร

สมิทธิ์และคณะ (Smith and Others. 1983: 653-663) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อ

องค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 97) กล่าวว่า iva ความรู้สึกผูกพันมีผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็นของ Mach&Simon .ในปี 1958)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีปรัรณอย่างมากที่ยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏจากผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1977 และ Porter ,Steers ,Mowday และ Boulin ในปี 1974

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังไว้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ระดับดีเหนือคนอื่น (จากผลศึกษาของ Mowday และคณะในปี 1974) นอกจากนี้ บุคคลผู้มีความรู้สึกผูกพันก็มักจะมี ความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงาน ยาวขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก

จากที่ได้กล่าวมาถึงความผูกพันในองค์การ จะมีผลดีทำให้สมาชิกในองค์การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และนอกเหนือจากหน้าที่โดยความเต็มใจ และมีความรักที่จะอยู่ในองค์การเดิมเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งจะต่างจากสมาชิกในองค์การที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์การ จะมีผลทำให้ขาดความรักในองค์การของตน ดังเช่น วิทธีย์ และคูเปอร์ (Whithey and Cooper. 1989: 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันองค์การ จะส่งผลต่อองค์การในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลย เพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ (Exit) ไปในที่สุด และยังจะส่งผลให้องค์การเกิดการสูญเสีย ซึ่ง แองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981: 1) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์การแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์การทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมายุ่อมเป็นความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญ กำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของกำลังการผลิต ตลอดจนการเสียเวลาในการคิดและฝึกฝนการอบรมบุคลากรใหม่

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544: 30) กล่าวว่า การกระทำที่ส่งผลตามมาจากการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามีผลต่อพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลในองค์การ ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ หากสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว เขาก็จะมีแนวโน้มในการมีอัตราการขาดงานต่ำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงานและความทุ่มเทให้กับงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลถึงการที่สมาชิกจะมีความทุ่มเทให้กับงานมากหรือน้อยอีกด้วย หากสมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะมีความตั้งใจและเสียสละในการทุ่มเทให้กับงานมากกว่าสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3. เปลี่ยนงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนงานของสมาชิกในองค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัววัดพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

4. ความผูกพันต่องาน พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในงาน และมีความผูกพันต่องานสูง เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งสมาชิกจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

นิวสโตร์ม และเดวิส (สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. 2550: 36 ;อ้างอิงจาก Newstorm & Davis. 1983: 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ดังตาราง

ตาราง 1 ผลที่ได้จากความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	-การลาออกลดน้อยลง -ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง -คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	-การลาออกความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น การขาดงานเพิ่มขึ้น -ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ -ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ -ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ -แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	-บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้นยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ -มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	-บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง -บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน -ประสิทธิผลขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	-มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน -บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์การที่จะเพิ่มผลผลิต -มีการแข่งขันกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น -วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	-องค์การไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ -บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ -บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน -บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์การ

4. ประวัติความเป็นมาของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank)

ประวัติความเป็นมา

ในปี 2507 คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบโครงการเงินกู้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม ตามที่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติเสนอ จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานเงินกู้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานธนกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม (สธอ.) แต่เนื่องจากการดำเนินงานมีข้อจำกัดเรื่องแหล่งทุนดำเนินการที่ต้องพึ่งจากงบประมาณแผ่นดินเพียงแหล่งเดียว และต้องถือปฏิบัติตามระบบราชการทำให้ขาดความคล่องตัว จึงได้ตราพระราชบัญญัติบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมขึ้นในปี 2534 ปรับสถานะของ สธอ. เป็น บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม (บอย.) ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 300 ล้านบาท มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถระดมเงินทุนและเงินกู้ได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

ต่อมาในปี 2543 ได้รับการเพิ่มทุนจากกระทรวงการคลังอีก 2,500 ล้านบาท และเมื่อรัฐบาลชุด พตท.ทักษิณ ชินวัตร มีนโยบายให้ บอย. เป็นกลไกสำคัญในการช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอันเป็นรากฐานของระบบเศรษฐกิจ จึงได้ตราพระราชบัญญัติธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2545 ปรับสถานะของ บอย. เป็น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.หรือเอสเอ็มอีแบงก์) เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2545 โดยมีวัตถุประสงค์ “เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นการพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการจัดตั้ง การดำเนินงาน การขยาย หรือการปรับปรุงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการให้สินเชื่อค้ำประกัน ร่วมลงทุน ให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้บริการที่จำเป็นอื่นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้”

วิสัยทัศน์ (Vision)

"มุ่งสู่การเป็นธนาคารเพื่อการพัฒนา SMEs อย่างยั่งยืน โดยมีธรรมาภิบาล พนักงานดี มีคุณภาพและมีวินัยการเงินอย่างเคร่งครัด"

พันธกิจ (Mission)

- สนับสนุนบริการทางการเงินที่ตอบสนองความต้องการของ SMEs
- ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใหม่มีอัตราการอยู่รอดสูง
- สนับสนุนให้ SMEs ที่มีอยู่แล้วเติบโตอย่างเข้มแข็ง
- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล
- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการเชิงรุกในการปรับปรุงฐานะการเงินของธนาคาร

ในปี 2551 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,618 คน โดยมีระดับพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 – 12 ซึ่งแต่ละระดับสามารถจำแนกได้ดังนี้

- ระดับ 1 – 4 ตำแหน่งงาน คือ พนักงาน
- ระดับ 5 – 7 ตำแหน่งงาน คือ เจ้าหน้าที่
- ระดับ 8 ตำแหน่งงาน คือ เจ้าหน้าที่อาวุโส หรือ ผู้จัดการ
- ระดับ 9 ตำแหน่งงาน คือ ผู้จัดการอาวุโส หรือ รองผู้อำนวยการฝ่าย
- ระดับ 10 ตำแหน่งงาน คือ ผู้อำนวยการฝ่าย
- ระดับ 11 ตำแหน่งงาน คือ ผู้อำนวยการ หรือ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ
- ระดับ 12 ตำแหน่งงาน คือ รองกรรมการผู้จัดการ

5. ผลงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในกลุ่มปานกลาง ประสิทธิภาพการทำงาน การรับรู้ค่านิยม สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 66.13 ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและยุติธรรม มีเวลาว่างสำหรับตัวเองและครอบครัวน้อย ขาดความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ การติดโรคและความเครียด ความด้อยโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและความเห็นแก่ตัวของผู้ร่วมงานเป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าและสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงาน กับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันองค์กรและองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการสถาบัน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 69 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก ถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สอบวัดระดับความผูกพันองค์กร และส่วนที่ 3 สอบวัดระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9376 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการจำนวน 292 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับขั้นตามสัดส่วนสายงานจากจำนวน

ประชากรทั้งสิ้น 900 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ประกอบด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที (t-test) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการสถาบันมีระดับ การรับรู้คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรโดยรวมสูง
2. ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ได้พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่ามีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้หญิง
3. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ว่าที่ ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยได้ทำการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณโดยในเชิงคุณภาพได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจเอกสาร และนำมาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอาศัยแนวทางของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton. 1971) ส่วนในเชิงปริมาณได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช มาทำการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่ง จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในเทศบาลไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความแตกต่างกัน ณ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนความแตกต่างในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับในสมมติฐาน

สรวงสวรรค์ ตะปินตา (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่องจำนวน 225 คน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนใหญ่

นฤมล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความ

ปลอดภัย และมีทัศนคติของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด โดยศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 365 คน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน

ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ได้ศึกษาถึงการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทใดกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยและโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.003, 0.001 และ 0.08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัลลิกา เมฆรา (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานโดยรวมของพนักงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มี 6 ด้านที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.45) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.44) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42 เท่ากัน) การมีส่วนร่วมในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.41)

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคาร แตกต่างกันไป มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทาง

เดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหากได้ทำการส่งเสริมและพัฒนานโยบายดังกล่าวแล้ว ก็จะมีส่งผลอันดีต่อความจงรักภักดีในองค์กรและทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอ์เบิร์ต (Herbert. 1971) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. มีการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย
2. มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล
3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ
4. การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (รอสส์คูนธ์ ภาวชาเกียรติคุณ, 2550: 58 ;อ้างอิงจาก Hackman and Oldman 1975.) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement) จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน(Job Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน(Autonomy) ความหลากหลายของงาน(Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน(Task Identity) และความสำคัญของงาน(Task Significant) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน นอกจากนี้พฤติกรรมการตรวจตราดูแล(Supervisory Behaviors) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน การมีส่วนร่วม(Participation) และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การจูงใจภายในก็มีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน การมีจริยธรรมแบบโปรแตสแตนท์ก็ยังมีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน.

ฟูการมิ และลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ คือระดับการศึกษาและความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยต่อพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงานและความเครียดในงานตามลำดับ

แมทธิว (Mathieu. 1991) วิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและลักษณะความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการสำรวจจากทหารใหม่ 588 คน โดยใช้ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรความตึงเครียดในบทบาทซึ่งประกอบไปด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ตลอดจนบทบาทที่เป็นภาระมากเกินไป และตัวแปรของประสบการณ์ที่ทหารเหล่านี้ได้รับการให้ฝึกฝนในหน่วย ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะของงาน จำนวน 5 ลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายในรูปแบบการดำเนินการฝึก ความมีอิสระ การมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้ผลป้อนกลับ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของลักษณะการฝึก ส่วนองค์ประกอบด้านความพึงพอใจ

ในงานได้พิจารณาในด้านสภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และรางวัลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะการฝึก ความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก ความสมานฉันท์ในกลุ่ม ขณะที่ความเครียดที่ได้รับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันหน่วยฝึก

หลุยส์ (Louis. 1998) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมเกี่ยวกับความผูกพันและประสิทธิภาพแห่งตน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสนับสนุนความผูกพันต่องานและประสิทธิภาพแห่งตน ในโรงเรียน 8 แห่ง โดยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบของความสัมพันธ์ของคุณลักษณะ ของสถานที่ทำงานกับอิทธิพลของพฤติกรรม ทักษะและคุณลักษณะทางจิตใจ มีผลกระทบต่อการสอน จากการสังเกตในชั้นเรียน และข้อมูลจากการสำรวจพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสามารถวัดได้ว่ามีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความผูกพันของครูและประสิทธิภาพแห่งตน

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton. 1974.) และแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990.) ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัยโดยกำหนดจุดมุ่งหมายและตั้งสมมติฐาน ตลอดจนนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถาม กรอบแนวความคิด การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)” เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 803 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2551) ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่	224	คน
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	206	คน
3. ผู้จัดการ	181	คน
4. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	192	คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 886-887) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ซึ่งจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 280 คน ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน ขนาดของประชากร
	e	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่จนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 803 คน ความคลาดเคลื่อน 5% = 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{803}{1 + (803)(0.05)^2}$$

$$= 267 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 267 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 5 % เท่ากับ 13 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 280 คน คิดเป็นจำนวนที่เก็บได้ทั้งสิ้น 100%

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1. เจ้าหน้าที่	224	78
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	206	72
3. ผู้จัดการ	181	63
4. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	192	67
รวม	803	280

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากหรือใช้ตารางเลขสุ่ม แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างกำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออก 1 ชุด ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ (นุชลี โพธิวรารกร. 2549)

1. อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
2. อายุระหว่าง 31 – 35 ปี
3. อายุระหว่าง 36 – 40 ปี
4. อายุ 41 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตำแหน่ง ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
3. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส
4. ผู้จัดการ

ข้อที่ 6 ระดับพนักงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับ 5
2. ระดับ 6
3. ระดับ 7
4. ระดับ 8

ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง คือ (จินตนา แป้นทอง, 2548)

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 – 4 ปี
3. 5 – 7 ปี
4. ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันมี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร จำนวน 32 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

- | | | |
|-------------------|---|---------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | = | 5 คะแนน |
| เห็นด้วย | = | 4 คะแนน |

ไม่แน่ใจ = 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย = 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงลบ แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน

ไม่เห็นด้วย = 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ = 3 คะแนน

เห็นด้วย = 2 คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ตาราง 3 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมาก
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีคุณภาพชีวิตปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีอย่างมาก

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน มี 3 ด้านได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 15 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา : 2542)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ตาราง 4 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความเห็นของพนักงาน	แปลผล
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วย	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 - 3.40	ไม่แน่ใจ	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	ไม่เห็นด้วย	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จำนวน 40 รายเพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 49)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 40 ชุด เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ซึ่งผลการทดสอบเป็นดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient of alpha) เป็นดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่า ความ เชื่อมั่น	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า ความ เชื่อมั่น
1.ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.741	1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	0.675
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.800	2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.730
3.ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	0.700	3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.827
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.877		
5.การบูรณาการทางสังคมในองค์กร	0.829		
6.ประชาธิปไตยในองค์กร	0.790		
7.ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.803		
8.การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.726		
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.828	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.843

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูล que ผู้วิจัยได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 280 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 วารสารต่างๆ

2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาจัดทำกรวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ

- สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Moment Product Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (Bluman. 2004: 36)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ ค่าเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ค่าความถี่ที่สำรวจได้
	n	แทน	ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมด หรือ ค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2546: 449)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ covariance} / \text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
 α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 135)

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	k-1	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
	n-k	แทน	Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w
เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } df_w = n - k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1982 : 153 – 155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	s	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment Product Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 280 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แห่งประเทศไทย
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-Distribution
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจงจำนวนค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	144	51.4
หญิง	136	48.6
รวม	280	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	96	34.3
31 – 35 ปี	64	22.9
36 – 40 ปี	54	19.3
41 ปีขึ้นไป	66	23.5
รวม	280	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	163	58.2
สมรส/อยู่ด้วยกัน	106	37.9
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	11	3.9
รวม	280	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	174	62.1
สูงกว่าปริญญาตรี	100	35.7
รวม	280	100
5. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	78	27.9
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	72	25.7
เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	63	22.5
ผู้จัดการ	67	23.9
รวม	280	100
6. ระดับพนักงาน		
ระดับ 5	66	23.6
ระดับ 6	56	20.0
ระดับ 7	62	22.1
ระดับ 8	96	34.3
รวม	280	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	21	7.5
2 – 4 ปี	162	57.9
5 – 7 ปี	76	27.1
ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป	21	7.5
รวม	280	100

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 280 คนได้ดังนี้

เพศ – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และเพศหญิงมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

อายุ – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 อายุ 31 – 45ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

สถานภาพสมรส – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 163 คนคิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ระดับการศึกษา – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตำแหน่งงาน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และผู้จัดการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ระดับพนักงาน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับ 8 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ ระดับ 5 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระดับ 7 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และระดับ 6 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการทำงาน 2-4 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 5-7 ปี

จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

เนื่องจากข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างทางด้านจำนวน (ความถี่) ของข้อมูลอยู่มาก และมีจำนวนร้อยละน้อยกว่า 10 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลด้านดังกล่าวมาแบ่งชั้นจำนวน (ความถี่) ใหม่ เพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพสมรส		
โสด	163	58.2
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	117	41.8
รวม	280	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	180	64.3
สูงกว่าปริญญาตรี	100	35.7
รวม	280	100
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี	183	65.4
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	97	34.6
รวม	280	100

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในการแบ่งชั้นความถี่ใหม่ เป็นดังนี้

สถานภาพสมรส – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 163 คนคิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 117 คนคิดเป็นร้อยละ 41.8

ระดับการศึกษา – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน – พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.92	0.75	ปานกลาง
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2.53	0.79	ปานกลาง
3.ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	3.06	0.64	ปานกลาง
4.ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.06	0.64	ปานกลาง
5.ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร	3.14	0.72	ปานกลาง
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.90	0.68	ปานกลาง
7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.39	0.63	ปานกลาง
8.ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร	3.51	0.54	ดี
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.06	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรการ มีค่าเฉลี่ย 3.51 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรการ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.14, 3.06, 3.06, 2.92, 2.90 และ 2.53 ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน	2.91	0.96	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	2.77	1.03	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.83	1.00	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ	3.21	1.00	ปานกลาง
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม	2.92	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21, 2.91, 2.83 และ 2.77 ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และมี อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อเพื่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.55	1.06	ไม่ดี
2.การจัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารมีเพียงพอสำหรับการ ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น	2.67	1.00	ปานกลาง
3.อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	2.92	0.97	ปานกลาง
4.องค์กรของท่านมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มี ห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม	2.00	1.00	ไม่ดี
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม	2.53	0.79	ไม่ดี

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน กับ การจัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และ 2.67 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีในข้อสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อเพื่อการปฏิบัติงาน กับ การมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และ 2.00 ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.23	0.90	ปานกลาง
2.ท่านขาดโอกาสในการเข้าร่วมอบรม / สัมมนา	3.01	0.90	ปานกลาง
3.ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน	3.11	0.85	ปานกลาง
4.ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	2.90	0.88	ปานกลาง
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถโดยรวม	3.06	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อการมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน การขาดโอกาสในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา และการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 3.11, 3.01 และ 2.90 ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.องค์การของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล	2.53	0.89	ไม่ดี
2.องค์การของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.67	0.92	ปานกลาง
3.ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	2.56	0.89	ไม่ดี
4.การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	2.79	0.85	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวม	3.06	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ กับ องค์การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 และ 2.67 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีในข้อท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น กับ องค์การของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 และ 2.53 ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.หน่วยงานของท่านทุกระดับงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	2.95	0.95	ปานกลาง
2.เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.39	0.86	ปานกลาง
3.ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมงานร่วมกัน	3.21	0.82	ปานกลาง
4.เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบตัวใครตัวมัน ขาดความเอาใจใส่ต่อกัน ฟังพาดูด้วยกันไม่ได้	3.03	0.91	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรโดยรวม	3.14	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อเมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสร่วมงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบตัวใครตัวมัน ขาดความเอาใจใส่ต่อกัน ฟังพาดูด้วยกันไม่ได้ และหน่วยงานของท่านทุกระดับงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.21, 3.03 และ 2.95 ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหาร	3.10	0.83	ปานกลาง
2.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและ อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	2.82	0.87	ปานกลาง
3.ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน	2.88	0.83	ปานกลาง
4.ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคใน เรื่องกฎระเบียบและการประเมินผลงาน	2.81	0.95	ปานกลาง
ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม	2.90	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ และทุกคนในที่ทำงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10, 2.88, 2.82 และ 2.81 ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อนๆ	3.58	0.83	ดี
2.ท่านรู้สึกว่าคุณใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป	3.17	0.79	ปานกลาง
3.ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้	3.34	0.78	ปานกลาง
4.ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้	3.48	0.79	ดี
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม	3.39	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีในข้อท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อนๆ กับ ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.48 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ กับ ท่านรู้สึกว่าคุณใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.17 ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน	3.48	0.78	ดี
2. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที	3.49	0.75	ดี
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ	3.54	0.65	ดี
4. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	3.56	0.72	ดี
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรโดยรวม	3.51	0.54	ดี

จากตาราง 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีในข้อมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที และท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.54, 3.49 และ 3.48 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษามีดังนี้

ตาราง 18 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.60	0.49	มาก
2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.13	0.64	ปานกลาง
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	3.78	0.56	มาก
ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.50	0.45	มาก

จากตาราง 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.60 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในความผูกพันด้านความต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

ตาราง 19 ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรัก

ด้านความรู้สึกรัก	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ท่านรู้สึกว่างค์การมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคงและเหมาะสมดีอยู่แล้ว	3.28	0.94	ปานกลาง
2.ท่านมีความรักและความรู้สึกที่ดีกับงานของท่าน	3.56	0.74	มาก
3.ในทุกๆ วัน ท่านหาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมากขึ้น	3.51	0.65	มาก
4.ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.71	0.75	มาก
5.ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านทำ	3.95	0.61	มาก
ด้านความรู้สึกรักโดยรวม	3.60	0.49	มาก

จากตาราง 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในข้อท่านมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านมีความรู้สึกว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ท่านมีความรักและความรู้สึกที่ดีกับงาน และในทุกๆ วันท่านหาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์การมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.71, 3.56, และ 3.51 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านมีความรู้สึกว่างานองค์การมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคงและเหมาะสมดีอยู่แล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ตาราง 20 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

ด้านความต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.องค์การสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อความสะดวกในการทำงาน	3.20	0.92	ปานกลาง
2.องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามโปรแกรมที่จัดให้	3.15	0.86	ปานกลาง
3.องค์การสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.88	0.95	ปานกลาง
4.ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์การนี้ แม้ว่ามียุทธศาสตร์อื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน	3.03	0.97	ปานกลาง
5.ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์การนี้	3.40	0.94	ปานกลาง
ด้านความต่อเนื่องโดยรวม	3.13	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์การนี้ องค์การสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอเพื่อความสะดวกในการทำงาน องค์การสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมที่จัดให้ ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์การนี้ แม้ว่ามียุทธศาสตร์อื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน และองค์การสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.20, 3.15, 3.03 และ 2.88 ตามลำดับ

ตาราง 21 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

ด้านบรรทัดฐานของสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับ ค่าตอบแทนจากองค์การนี้	3.33	0.97	ปานกลาง
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ	3.78	0.74	มาก
3. ท่านทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ ท่านรับผิดชอบ	3.90	0.67	มาก
4. การรักษาชื่อเสียงขององค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรทุก คนควรปฏิบัติ	3.95	0.62	มาก
5. ท่านมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายด้วยความอุตสาหะ	4.00	0.60	มาก
ด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม	3.78	0.56	มาก

จากตาราง 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในข้อท่านมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุตสาหะ การรักษาชื่อเสียงขององค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.95, 3.90 และ 3.78 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนจากองค์การนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

เพศ

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.764, 0.696, 0.073 และ 0.709 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก								
Equal Variances	0.090	0.764	ชาย	3.65	0.48	-1.918	278	0.056
assumed			หญิง	3.54	0.49			

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง								
Equal Variances assumed	0.153	0.696	ชาย	3.15	0.66	-0.732	278	0.465
			หญิง	3.10	0.63			
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานของ สังคม								
Equal Variances assumed	3.234	0.073	ชาย	3.82	0.53	-1.110	278	0.268
			หญิง	3.75	0.59			
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม								
Equal Variances assumed	0.139	0.709	ชาย	3.54	0.44	-1.504	278	0.134
			หญิง	3.46	0.46			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.134 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.465 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มี

เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการจ้างงานบรรทัดฐานของสังคมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.268 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการจ้างงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการจ้างงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.778	3	276	0.507

จากตาราง 23 พบว่า ความผูกพันต่อการจ้างงานโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.507 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.941	3	0.647	3.207*	0.024
ภายในกลุ่ม	55.672	276	0.202		
รวม	57.612	279			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ		≤ 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.48	3.38	3.55	3.61
≤ 30 ปี	3.48	-	0.102 (0.159)	-0.065 (0.395)	-0.132 (0.066)
31-35 ปี	3.38	-	-	-0.167* (0.045)	-0.234** (0.003)
36-40 ปี	3.55	-	-	-	-0.067 (0.415)
41ปีขึ้นไป	3.61	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ

31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.167

พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.234

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน จะเป็นดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงาน

ตาราง 26 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.549	3	276	0.649

จากตาราง 26 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.649 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.452	3	0.484	1.999	0.114
ภายในกลุ่ม	66.828	276	0.242		
รวม	68.280	279			

จากตาราง 27 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.114 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมี

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงาน

ตาราง 28 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.271	3	276	0.846

จากตาราง 28 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.846 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.589	3	1.863	4.609**	0.004
ภายในกลุ่ม	111.562	276	0.404		
รวม	117.151	279			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่ากลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านความต่อเนื่องเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

อายุ		≤ 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.03	2.98	3.27	3.30
≤ 30 ปี	3.03	-	0.050 (0.626)	-0.242* (0.026)	-0.277** (0.007)
31-35 ปี	2.98	-	-	-0.292* (0.013)	-0.327** (0.004)
36-40 ปี	3.27	-	-	-	-0.035 (0.764)
41ปีขึ้นไป	3.30	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.242

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.277

พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.292

พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.327

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงาน

ตาราง 31 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.635	3	276	0.050

จากตาราง 31 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.460	3	0.487	1.531	0.207
ภายในกลุ่ม	87.704	276	0.318		
รวม	89.163	279			

จากตาราง 32 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.207 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.355 , 0.879 , 0.105 และ 0.174 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อ องค์กรด้านความรู้สึก								
Equal Variances assumed	0.857	0.355	โสด	3.54	0.51	-2.350*	278	0.019
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/แยกกัน	3.68	0.45			

ตาราง 33 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อองค์ การด้านความต่อเนื่อง								
Equal Variances assumed	0.023	0.879	โสด	3.04	0.63	-2.557*	278	0.011
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/แยกกัน	3.24	0.64			
ความผูกพันต่อ องค์การด้านบรรทัด ฐานของสังคม								
Equal Variances assumed	2.639	0.105	โสด	3.76	0.60	-0.715	278	0.475
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/แยกกัน	3.81	0.50			
ความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม								
Equal Variances assumed	1.854	0.174	โสด	3.45	0.46	-2.365*	278	0.019
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/แยกกัน	3.58	0.42			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกัน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกรู้สึกมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกัน มีความผูกพันต่อการดำรงมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่องมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกัน มีความผูกพันต่อการดำรงมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.475 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงของพนักงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการดำรงของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ความผูกพันต่อการดำรงความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อการดำรงความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อการดำรงโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.424 , 0.309 ,

0.905 และ 0.610 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อ องค์การด้านความรู้สึก								
Equal Variances assumed	0.641	0.424	≤ ปริญญาตรี	3.62	0.51	0.976	278	0.330
			สูงกว่าปริญญาตรี	3.56	0.46			
ความผูกพันต่อองค์ การด้านความต่อเนื่อง								
Equal Variances assumed	1.037	0.390	≤ ปริญญาตรี	3.11	0.67	-0.535	278	0.593
			สูงกว่าปริญญาตรี	3.16	0.60			
ความผูกพันต่อ องค์การด้านบรรทัด ฐานของสังคม								
Equal Variances assumed	0.004	0.905	≤ ปริญญาตรี	3.79	0.57	0.365	278	0.715
			สูงกว่าปริญญาตรี	3.78	0.55			
ความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม								
Equal Variances assumed	0.261	0.610	≤ ปริญญาตรี	3.51	0.47	0.251	278	0.802
			สูงกว่าปริญญาตรี	3.49	0.42			

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการด้านความรู้สึกมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.330 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการด้านความต่อเนื่องมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.593 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐานของสังคมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.715 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.542	3	276	0.057

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.355	3	0.118	0.570	0.635
ภายในกลุ่ม	57.257	276	0.207		
รวม	57.612	279			

จากตาราง 36 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.635 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นรายด้าน จะเป็นดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรักของพนักงาน

ตาราง 37 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.971	3	276	0.032

จากตาราง 37 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Sig.
ตำแหน่งงาน	1.172	3	253.593	0.321

จากตาราง 38 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.321 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงาน

ตาราง 39 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.694	3	276	0.556

จากตาราง 39 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.556 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.864	3	0.621	1.487	0.218
ภายในกลุ่ม	115.287	276	0.418		
รวม	117.151	279			

จากตาราง 40 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.218 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงาน

ตาราง 41 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.539	3	276	0.205

จากตาราง 41 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.205 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.308	3	0.436	1.370	0.252
ภายในกลุ่ม	87.855	276	0.318		
รวม	89.163	279			

จากตาราง 42 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.252 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 43 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.092	3	276	0.964

จากตาราง 43 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.964 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.290	3	0.097	0.465	0.707
ภายในกลุ่ม	57.323	276	0.208		
รวม	57.612	279			

จากตาราง 44 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นรายด้าน จะเป็นดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงาน

ตาราง 45 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.056	3	276	0.983

จากตาราง 45 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.983 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.328	3	0.109	0.444	0.722
ภายในกลุ่ม	67.952	276	0.246		
รวม	68.280	279			

จากตาราง 46 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงาน

ตาราง 47 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.179	3	276	0.911

จากตาราง 47 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.911 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 48 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงาน
จำแนกตามระดับพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.515	3	0.838	2.018	0.122
ภายในกลุ่ม	114.636	276	0.415		
รวม	117.151	279			

จากตาราง 48 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.122 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงาน

ตาราง 49 การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.305	3	276	0.822

จากตาราง 49 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.822 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-Test ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานจำแนกตามระดับพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-Ratio	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.648	3	0.216	0.673	0.569
ภายในกลุ่ม	88.516	276	0.321		
รวม	89.163	279			

จากตาราง 50 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.569 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way Anova) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.662, 0.176, 0.422 และ 0.236 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 51

ตาราง 51 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อ องค์การด้านความรู้สึกรู้สึก								
	Equal Variances	0.191	≤ 4 ปี	3.59	0.51	-0.236	278	0.814
	assumed		5 ปีขึ้นไป	3.61	0.45			
ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง								
	Equal Variances	1.842	≤ 4 ปี	3.09	0.67	-1.238	278	0.217
	assumed		5 ปีขึ้นไป	3.19	0.59			
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม								
	Equal Variances	0.647	≤ 4 ปี	3.78	0.59	-0.157	278	0.875
	assumed		5 ปีขึ้นไป	3.79	0.51			

ตาราง 51 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances		ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม								
Equal Variances assumed	0.411	0.236	≤ 4 ปี	3.49	0.47	-0.738	278	0.461
			5 ปีขึ้นไป	3.53	0.40			

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.461 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.814 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.217 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.875 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สมมติฐานที่ 2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 52

ตาราง 52 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	0.286**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.390**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.183**	0.002	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันโดยรวม	0.365**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.365 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.286 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.390 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.183 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 53

ตาราง 53 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความรู้สึ	0.151*	0.012	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.397**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	-0.019	0.748	ไม่มีความสัมพันธ์	-
สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันโดยรวม	0.235**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.235 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.151 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.748 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

สมมติฐานที่ 2.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : โอกาสและการพัฒนาความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : โอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 54

ตาราง 54 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	0.450**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.348**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.324**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันโดยรวม	0.463**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.463 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.450 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 55

ตาราง 55 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.450**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.348**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.324**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันโดยรวม	0.463**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.463 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.450 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.324 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การบูรณาการทางสังคมในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : การบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 56

ตาราง 56 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.297**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.417**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.183**	0.002	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร กับ ความผูกพันโดยรวม	0.382**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ต่อการจัดการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.382 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อการจัดการโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.297 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.417 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.183 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ประชาธิปไตยในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : ประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 57

ตาราง 57 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	0.206**	0.001	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.415**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
ประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.067	0.267	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันโดยรวม	0.300**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.300 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.206 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านประชาธิปไตยในองค์กร กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.267 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 58

ตาราง 58 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก	0.194**	0.001	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.214**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.164**	0.006	ต่ำมาก	ทางเดียวกัน
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันโดยรวม	0.241**	0.000	ต่ำ	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.241 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.194 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.214 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.164 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การ

สมมติฐานที่ 2.8 การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

H_1 : การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 59

ตาราง 59 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ตัวแปรที่ศึกษา	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.574**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.428**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.473**	0.000	ปานกลาง	ทางเดียวกัน
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร กับ ความผูกพันโดยรวม	0.608**	0.000	มาก	ทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยรวมมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.608 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การ กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.574 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การ กับ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การ กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.473 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 60 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ความผูกพันต่อองค์กร			
		ด้าน ความรู้สึก	ด้าน ความต่อเนื่อง	ด้าน บรรทัดฐานของสังคม	โดยรวม
เพศ	t-test	X	X	X	X
อายุ	One-Way ANOVA	X	✓	X	✓
สถานภาพ	t-test	✓	✓	X	✓
ระดับการศึกษา	t-test	X	X	X	X
ตำแหน่งงาน	One-Way ANOVA	X	X	X	X
ระดับพนักงาน	One-Way ANOVA	X	X	X	X
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	t-test	X	X	X	X
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓	หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน			
	เครื่องหมาย X	หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน			

ตาราง 61 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้าน ความรู้สึก	ด้านความ ต่อเนื่อง	ด้านบรรทัด ฐานของ สังคม	โดยรวม
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓
สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและ ปลอดภัย	✓	✓	X	✓
โอกาสและการพัฒนาความสามารถ	✓	✓	✓	✓
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓
การบูรณาการทางสังคมในองค์กร	✓	✓	✓	✓
ประชาธิปไตยในองค์กร	✓	✓	X	✓
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	✓	✓	✓	✓
การคำนึงถึงผลประโยชน์และความ รับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร	✓	✓	✓	✓
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓	หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน		
	เครื่องหมาย X	หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน		

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในด้านข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มาเป็นข้อมูลให้กับมาเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. นำความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)
2. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร และทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความผูกพันมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร
3. ได้ความรู้เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจ จะได้วิจัยศึกษาโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 930 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2551) ดังนี้

เจ้าหน้าที่	224	คน
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	206	คน
ผู้จัดการ	181	คน
เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	192	คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 803 คน

3. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Actual population) จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548: 194) โดยกำหนดให้มีความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

4. วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

4.1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

4.2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากหรือใช้ตารางเลขสุ่ม แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้รับจำนวนตามตัวอย่างกำหนด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 40 ราย เพื่อนำมาหาความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 49)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 40 ชุด เพื่อนำมาหา

ความเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของ (Cronbach) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ซึ่งผลการทดสอบเป็นดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) เป็นดังต่อไปนี้

ตาราง 62 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of alpha) ของตัวแปรปัจจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่า ความ เชื่อมั่น	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า ความ เชื่อมั่น
1.ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.741	1.ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.675
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย	0.800	2.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	0.730
3.ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	0.700	3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.827
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.877		
5.การบูรณาการทางสังคมในองค์กร	0.829		
6.ประชาธิปไตยในองค์กร	0.790		
7.ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.803		
8.การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบ ต่อสังคม	0.726		
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.828	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.843

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaires) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย มีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 1 ข้อและคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-choice question) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันมี 8 ด้าน

ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน มี 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม จำนวน 15 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทำการแบ่งลักษณะของการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 294 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขอจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ตามที่ได้กำหนดไว้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 วารสารต่างๆ

2.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมา จัดทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามปลายปิดที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้

3. ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-3

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ

- สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Moment Product Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และเพศหญิงมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 อายุ 31 – 45 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3

มีสถานภาพโสด จำนวน 163 คนคิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และผู้จัดการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

มีระดับพนักงานเป็นระดับ 8 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ ระดับ 5 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ระดับ 7 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และระดับ 6 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และรู้สึกว่าได้เงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.91, 2.77, 2.83 และ 3.21 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อการจัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น กับอุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และ 2.92 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีในข้อสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กับ การมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และ 2.00 ตามลำดับ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อการมีโอกาสดำเนินความรู้ความสามารถของมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การขาดโอกาสในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา การมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน และการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23, 3.01, 3.11 และ 2.90 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อองค์การให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับ การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และ 2.79 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีในข้อองค์การของท่านมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล กับ ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53 และ 2.56 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อหน่วยงานของท่านทุกระดับงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ในองค์การมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบตัวใครตัวมัน ขาดความเอาใจใส่ต่อกัน ฟังพาดูกันไม่ได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.95, 3.39, 3.21 และ 3.03 ตามลำดับ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน และทุกคนในที่ทำงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10, 2.82, 2.88 และ 2.81 ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีในข้อท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุดเพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อนๆ กับ ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.48 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านรู้สึกว่าคุณใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป กับ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17 และ 3.34 ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีในข้อท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ และมีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48, 3.49, 3.54 และ 3.56 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในข้อมีความรักและความรู้สึกที่ดีกับงาน ในทุกๆ วันท่านหาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมากขึ้น มีความรู้สึกว่างานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านทำ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56, 3.51, 3.71 และ 3.95 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อมีความรู้สึกว่างค์การมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคงและเหมาะสมดีอยู่แล้ว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.28

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อองค์กรสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอเพื่อความสะดวกในการทำงาน องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมที่จัดให้ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้ว่ามีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน และท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20, 3.15, 2.88, 3.03 และ 3.40 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในข้อ พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ พร้อมทั้งจะทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ท่านรับผิดชอบ การรักษาชื่อเสียงขององค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติ และมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดุสาหะ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78, 3.90, 3.95 และ 4.00 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนจากองค์การนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test สรุปได้ว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรักของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานที่ 2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่ม
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปร
ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่ม
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัว
แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 2.6 ประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านประชาธิปไตยในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านประชาธิปไตยในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัว
แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

สมมติฐานที่ 2.8 การดำเนินถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับมาก กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับมาก

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลักษณะมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์การมีการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์การเพิ่มมากขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารให้สิทธิและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อีกทั้งยังวัดความสามารถในการทำงานมากกว่าเพศ จึงทำให้ความคิดที่ว่าพนักงานจะทำงานต่อไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับความคิดและขวัญกำลังใจที่ได้รับส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชลี โพธิวรกร (2549) พบว่า เพศไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งขวัญกำลังใจในการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน และส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์การด้วย ดังนั้นเพศจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานของสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากมักจะคิด

ว่าตนเองมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำที่อื่นก็น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ประกอบกับทำงานอยู่ในองค์กรมานานก็จะทำให้เขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอตเตอร์(Mowday, Steers and Porter.1983) ที่กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของดลกมล เอนจินทะ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ทัศนคติ ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ธนาคาร Citibank แผนกลูกค้าสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อธนาคาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่กำลังสร้างฐานะจึงต้องการคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์การในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ที่ให้คำปรึกษา มีความรัก ความเข้าใจกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln and Kalleberg (วัฒนา .2542 : 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ซึ่งคนที่แต่งงานแล้วจะมีข้อจำกัดในการย้ายองค์การมากกว่า ส่งผลให้ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารไม่ได้วัดความสามารถของพนักงานจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังวัดที่ผลงานของพนักงานมากกว่า ดังนั้น จึงทำให้ความรู้สึกที่จะ

ทำงานต่อของพนักงานไม่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันด้วย

1.5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบเดียวกัน ถึงแม้ว่าพนักงานจะทำงานในตำแหน่งงานที่ต่างกันก็จะมีผลต่อความคิดและความรู้สึกที่จะทำงานต่อไป พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงหรือต่ำกว่าเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้จากองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งทั้งสูงกว่าและต่ำกว่าต่างรู้สึกพอใจในสถานะของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2547) พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันด้วย

1.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับพนักงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับพนักงานในระดับน้อยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่อายุยังน้อยและยังเข้ามาทำงานได้ไม่นาน จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานที่สูงกว่า ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานระดับ 5 และระดับ 6 จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานระดับ 7 และระดับ 8 โดยระดับพนักงานจะสอดคล้องกับตำแหน่งงาน กล่าวคือ หากตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูงก็จะมีระดับพนักงานสูงตามไปด้วย ซึ่งทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) พบว่า ระดับตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจไม่แตกต่าง ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าระดับพนักงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าส่วนใหญ่มักจะเป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งมีโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่มีอายุมาก อีกทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยอาจยังไม่ได้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้ยังไม่ได้คิดที่จะทำงานจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตร เขียวแก้ว (2549) พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันด้วย

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor) เชื่อว่าการให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ผลตอบแทนทางด้านการเงินจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับความรับผิดชอบสูงขึ้น การจ่ายค่าตอบแทนก็ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน พบว่า พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันทางการเงิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรพร อัสสาสนีย์ (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของวิศวกรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าบริษัท มีนโยบายการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ที่เน้นโครงสร้างในระดับแข่งขันกับราคาเงินเดือนตลาด (Competition) ในระดับกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานของสังคม แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกในการทำงาน ได้มีการจัดซื้อ จัดหา อุปกรณ์และเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้อย่างเหมาะสม และเพียงพอกับพนักงานที่ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานเป็นอาคารสูงที่สะดวก มีระบบบัตรประจำตัวพนักงานที่ใช้ในการบันทึกการเข้าออกสถานที่การทำงาน (Security Card) และพนักงานรักษาความปลอดภัยในแต่ละชั้นของอาคาร ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีการซ่อมบำรุงป้องกันอัคคีภัยในอาคารเป็นประจำทุกปีอีกด้วย ดังที่กิลเมอร์ (Gilmer. 1973) ได้อธิบายถึง

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การสมรรถภาพในการทำงานของผู้บริหารเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่สำคัญ โดยเน้นเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง อากาศ เสียง ห้องอาหาร ห้องน้ำ สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิชของบริษัท เอบีลู่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกโบปลิช มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

2.3 โอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ต้องทำงานแข่งกับเวลา การเปลี่ยนแปลงของโลก ขณะที่ความรู้และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สัมมนา ต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์บิแนคและอัลลิตโต (Herbiniak & Alluto. 1973) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับพรพรสิริ อาสาเสนีย์ (2546) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิศวกรของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า วิศวกรยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยอมรับว่าเมื่อได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานแล้ว วิศวกรรู้สึกว่างานสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม จะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของสตีร์สและพอตเตอร์ (Steers & Porter. 1983) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จในงาน ปัจจัยลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่พนักงานมีการคาดหวัง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาริ ตรียุทธวัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ

ผลการวิจัยของลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทเอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ที่อธิบายว่า หากพนักงานมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง เช่น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในบริษัท ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

2.5 การบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและองค์การที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง เป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการได้รับการยอมรับในสังคม ต้องการความรัก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ลักษณะงานที่มีส่วนสร้างให้พนักงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า เนื่องจากบรรยากาศในการทำงานที่ดีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของเซลดอน (Seldon.1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การทางบวก ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับโดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

2.6 ประชาธิปไตยในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานของสังคม แต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ต้องการการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการทำให้งานประสบความสำเร็จ หากมีการลงโทษหรือฟ้องร้องในการกระทำความผิดใดๆ พนักงานต้องการความรู้สึกว่าองค์การสามารถให้ความพึงพาได้ สอดคล้องกับแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton.1973.) พบว่า การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและสถานที่ทำงานของตน มีกระบวนการร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุขฎฐกรรม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การการศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์

พบว่า ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มีงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ การให้บริการที่พร้อมทุกเวลา ละเอียดถี่ถ้วน เพราะหากทำงานผิดพลาดไปแล้ว จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ซึ่งทำให้ในช่วงเวลาส่วนตัว หรืออยู่กับครอบครัว ก็ยังวิตกเกี่ยวกับงาน จนทำให้บางครั้งการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและครอบครัวอาจเกิดความไม่ลงตัว ดังแนวคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton, 1973.) ที่ว่า อาจเป็นเพราะมีการศึกษารูปแบบกระบวนการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ไม่ละเมิดเวลาส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2548.) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ศึกษาในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2542.) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคใหม่ พบว่า พนักงานที่ทำงานโดยมีความเป็นอิสระในงานสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน

2.8 การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์กรและลักษณะงานที่ตนทำได้อำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เนื่องด้วยธนาคารเป็นงานด้านบริการ ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานและองค์กรของตนมีคุณค่ามากขึ้น สอดคล้องกับแนวความคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton.1974.) การที่องค์กรมีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของแมทธิวและฟาร์ (Mathieu & Farr. 1991.) ได้ทำการวิจัยกับพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทางได้แก่ การคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ทำให้พนักงานขับรถประจำทางทำหน้าที่ในองค์กรต่อไป และจากผลงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่า การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. พนักงานของธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่า พนักงานนั้นยังมีระยะเวลาในการทำงานยังไม่นาน เนื่องจากพนักงานมีอายุยังไม่มากนัก และยังมีตำแหน่งงานที่ยังไม่สูง อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพโสดซึ่งอาจไม่ได้ต้องความมั่นคงในงานเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อีกทั้งพนักงานยังไม่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวมากนัก ดังนั้น พนักงานจึงมีความผูกพันในงานน้อย เนื่องจากพนักงานยังมีโอกาสหางานใหม่ได้ง่าย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันให้เกิดกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับธนาคาร และเกิดความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับธนาคารต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพในปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ และได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ ดังนั้น ทางธนาคารควรพิจารณาขยายในการจ่ายผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน และทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อทางออกฉุกเฉินในอาคารมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตราย กับ อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีในข้อสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กับ องค์กรมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องรับประทานอาหาร

อาหารที่เหมาะสม ดังนั้น ทางธนาคารควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ให้มีความเหมาะสม โดยอาจจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อการมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การขาดโอกาสในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา การมีโอกาสนำความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะ และการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ทางธนาคารจัดให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สัมมนาต่างประเทศ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น

5. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อองค์การสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในงาน กับ การปฏิบัติงานทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่ดีในข้อองค์การมีการสับเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล กับ ท่านมีโอกาสนำเสนอตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังนั้น ทางธนาคารควรประเมินผลงานด้วยความยุติธรรม มีการสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้า รวมทั้งมีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับผลงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเพิ่มมากขึ้น

6. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อหน่วยงานทุกระดับงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ องค์การมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสนำมาทำงานร่วมกัน และเพื่อนร่วมงานทำงานแบบตัวใครตัวมันขาดความเอาใจใส่ต่อกัน ฟังพาดูกันไม่ได้ ดังนั้น ทางธนาคารควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เช่น Sportday การจัดเลี้ยงหรือการนำเที่ยวประจำปี รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การเพิ่มมากขึ้น

7. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อ

ผู้บริหาร ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน และทุกคนในที่ทำงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ดังนั้น ทางธนาคารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและสถานที่ทำงานของตน มีกระบวนการร้องเรียนในเรื่องการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

8. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อท่านรู้สึกว่าคุณใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป กับ ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตล่วงหน้าได้ ดังนั้น ทางธนาคารไม่ควรปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป กำหนดชั่วโมงการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น

9. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในข้อท่านรู้สึกว่าองค์กรมีสวัสดิการ ความปลอดภัยที่มั่นคงและเหมาะสมดีอยู่แล้วอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางธนาคารควรมีสวัสดิการให้พนักงาน ทั้งในเรื่องการรักษาพยาบาล ความปลอดภัยในงาน การตรวจสุขภาพ รวมถึงสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ การบริการสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเพิ่มมากขึ้น

10. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในข้อองค์กรสนับสนุนให้มีสวัสดิอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อความสะดวกในการทำงาน องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามโปรแกรมที่จัดให้ ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้แม้มีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่า และท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดีจึงไม่คิดลาออก ดังนั้น ทางธนาคารควรจัดสวัสดิ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน จัดให้มีการอบรม/สัมมนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเพิ่มมากขึ้น

11. จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม ในข้อท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางธนาคารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยการให้ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น โบนัสผลงาน โบนัสปลายปี ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานนอกสถานที่ ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีต่างๆ ที่องค์กรได้กำหนดขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมเพิ่มมากขึ้น

12. จากการศึกษาพบว่า อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีอายุมากขึ้นก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส เพราะฉะนั้น ธนาคารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุน้อย คือ ช่วงอายุที่ยังไม่ถึง 40 ปี และมีสถานภาพโสด โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานที่ข้อมูลส่วนบุคคลเช่นนี้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ไม่ควรที่จะละเลยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส เนื่องจากว่า พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลในช่วงนี้เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถค่อนข้างมาก ทางธนาคารจึงควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในช่วงนี้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรส จะได้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง

13. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า โดยรวมพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 280 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร รองลงมา คือ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ กับ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ดังนั้น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นต่อไป เช่น การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทุกระดับงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีการตอบสนองความต้องการในการให้ผลตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพสังคมในปัจจุบัน กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในองค์กรด้วย เป็นต้น

14. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด คือ ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร แสดงให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อสังคม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ดังนั้น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้ และควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานของ

องค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป เช่น ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม โดยอาจจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง ผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่า ตนเองได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรวิเคราะห์ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานให้มีความสอดคล้องกันอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองทำงานหนักจนเกินไป เป็นต้น

15. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมากที่สุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรคำนึงถึงผลประโยชน์และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าหากพนักงานรับรู้ ว่า องค์กรมีส่วนในการช่วยเหลือสังคม ย่อมทำให้มีความรู้สึกภูมิใจ และอยากทำงานต่อไป การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการปฏิสัมพันธ์กันทางด้านความคิด และมีการพัฒนาหน้าที่ของงานให้ชัดเจนและเรียบง่าย องค์กรควรมีนโยบายและเป้าหมายที่เป็นไปได้ เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงานให้พนักงานรู้สึกว่าตนสามารถทำได้จริง ย่อมทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและช่วยลดอัตราการลาออกด้วย ดังนั้น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้ และควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป เช่น การให้เงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การให้รางวัลตอบแทนที่ดีเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น

16. จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าหากพนักงานรับรู้ ว่า องค์กรมีส่วนในการช่วยเหลือสังคม ย่อมทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานเพื่อองค์กร เกิดความตั้งใจจริงในการทำงาน ทুম่ความสามารถให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ดังนั้น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้ และควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป เช่น องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และควรมอบหมายงานให้กับพนักงานในปริมาณที่เหมาะสม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบกับปัญหาในเรื่องของการเก็บแบบสอบถาม เนื่องจากแบบสอบถามมีจำนวนมากเกินไป จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความรู้สึกไม่ยากตอบ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจัดแบบสอบถามให้มีความกระชับมากขึ้น
2. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า ทางธนาคารได้มีการปรับระดับพนักงานในตำแหน่งของผู้จัดการให้มียกระดับพนักงานสูงขึ้นถึงระดับ 9 ดังนั้นหากจะทำวิจัยในธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ครั้งต่อไป จึงควรมีการปรับระดับพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและเกิดความสมบูรณ์ในงานวิจัยมากขึ้น
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความเครียด บรรยากาศองค์กร ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน เพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำมาปรับใช้ สามารถนำข้อเสียที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากตัวแปรต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในทุกระดับองค์กร และใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเป็นจริง
5. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของพนักงานและความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของพนักงานมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งการทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ได้ทัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา ดิษฐ์เจริญ. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชบัญชา. (2538). *การวิเคราะห์สถิติเพื่อธุรกิจ : สถิติเพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จินตนา เป้นทอง. (2548). *ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำกรณีศึกษาบริษัท เอส.วี.พลาสติก จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จักรพันธ์ อุณหประเสริฐกุล. (2549). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานแจกใบปลิวของบริษัท เอบีลู่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคณะ : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดลกมล เอนจินทะ. (2548). *ทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคาร Citibank แผนกลูกค้าสัมพันธ์ที่มีต่อความพึงพอใจโดยรวม และความจงรักภักดีต่อธนาคาร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤทธ์. (2530). *ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ*. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (2551). *ข้อมูลธนาคาร*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2551, จาก <http://www.smebank.co.th>.

- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุชลี โพธิวรกร. (2549). *พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน สัจธรรมนุกูล. (2546). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ร.ม(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. *Productivity World*. 2 (มีนาคม – เมษายน). 24-25.
- พรรษสิริ อาสาเสนีย์. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของวิศวกรบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงษ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์(ประเทศไทย) จำกัด*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัทมินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ สม.ม.(สังคมจิตวิทยาและมานุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2539). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์*.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่*. ปรินูญานิพนธ์ รป.ม(รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: อักษรทัศน์.

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

รังสิมา ศิริพันธ์. (2535). *หัวหน้างานกับการมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด*. เอกสารวิจัย (รป.ม.). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ฉบับพิมพ์ดีด. ถ่ายเอกสาร.

ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล (2547). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ในบริษัทเอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ว่าที่ร้อยตรี อภิชัย ศรีเมือง. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วรมน เดชเมธาวิพงศ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

วรรณดี ชูกาล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ สค.ม.(สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

วลัยพร ศิริภิรมย์. (2541). *การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัทบางกอกเรียลเบอร์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ พบ.ม.(โครงการ บัณฑิตศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วารี ตรียุทธวัฒนา. (2547). *ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิต, สิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สุกฤษฎิ์การ์ เจียมคงอยู่. (2550). *“การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการโรงพยาบาลตากสิน*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมผลการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุมิตร เขียวแก้ว. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเคไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรรณสันติ. (2531). การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สรเรณู เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สรวงสรวรรค์ ต๊ะปิ่นดา. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N.J. and Meyer. J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of affective, continuance and normative to the Organization" Journal of Occupational Psychology. 63 : 18.
- Angle, Harold L. and Perry, James L. (1981,March.) "An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly. 28(1) : 1-14.

- Bluman, Allan G. (2004). *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. New York: McGraw-Hall.
- Brief, Arthur P. (1981). *"Manageing job Stress"*, Boston : Little, Brown.
- Cronbach, Lee J.(1951). *"Essentials of Psychological testing"*^{3rd} ed. NewYork : Harper & Row Publisher.
- Fukami, Lynthia V. and Larson. (1984). *"Commitment to Company and Union,"* Journal of Applied Psychology.
- Gilmer, Von Haller B. and others. (1973). *"Industrial Psychology"*. New York : McGraw – Hill Book Co.,Ltd.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). *"Improving Life at Work : Bahavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica"*. California : Goodyear Publishing.
- Herzberg, Frederic and Others. (1966). *"The Motivation To Work "*: John Willey and Sons, Inc.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *"Organization Development and Change"*^{3d} ed". Minnesota : West Publishing.
- Louis, Karen Seashore.(1998,March). *"Effect of Teacher Quality Work Life Secindary Schools on Commitment and Sense of Efficacy,"* School Effectiveness and School Improvement (CD-ROM). 9(1) : 1.27. Available ERIC (1998 March) ; Acc No.EJ560957.
- March, James G., Simon, Herbert Alexander. (1958) *"Organization with the Collaboration of Harold Guetzhaw.,* Newyork : Wiley.
- Mathieu, John E. and James L. Farr. (1991). *"Furter Evidence for the Discriminant Validity of measure of Organizational Commitment and job Satisfaction,"* Journal Of applied Psychology.
- Mowday, R.T.,Steers, Richard M.,Porter, L.W. and Boulin. (1974). *"Employee - organization linkages : The Labour Management Quality of Working Life Project at Parkside Hospital.* "Organization Development in Health Care Organizaton. New York : Addision – Wesby.
- Quible, Zane K. (1996). *"Administrative office management"*^{6th} ed". Singapore : Prentice-Hall.
- Skrovan, D.J.(1983). *"Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector"*. Masschusetts : Addisin-Wesley.

- Smith C. Ann, and Others. (1938). "*Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents*," Journal of Applied Psychology.
- Steers, Richard M. (1977, March). "*Antecedent and Outcome of Organization Commitment*." Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46-48
- Taro Yamane. (1967). "*Statistics : An introductory Analysis*"^{2nd} ed. New York : Harper and Row.
- Walton, Richard E. (1973). "*Quality of Working Life : What is it? Sloan*" : Management Review.
- Walton, R.E. (1974). "*Improving the Quality of Working Life*". Harvard Business Review. 52: 12,16,155 : May – June, 1974.
- Whitey, Michael J. and Cooper, William H.(1989). "*Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect*," Administrative Science Quarterly.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร :
กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
(สำนักงานใหญ่)”

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ท่านเลือก

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ

☐ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

☐ อายุระหว่าง 31-35 ปี

☐ อายุระหว่าง 36-40 ปี

☐ อายุ 41 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

☐ เจ้าหน้าที่

☐ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์

☐ เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส

☐ ผู้จัดการ

6. ระดับพนักงาน

☐ ระดับ 5

☐ ระดับ 6

☐ ระดับ 7

☐ ระดับ 8

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2-4 ปี

☐ 5-7 ปี

☐ 8 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ตำแหน่ง และปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ*					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2. การจัดทางออกฉุกเฉินภายในอาคารมีเพียงพอสำหรับการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น					
3. อุปกรณ์สำนักงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4. องค์การของท่านมีสถานที่ที่เพียงพอ เช่น มีที่จอดรถ มีห้องน้ำที่สะอาด มีห้องรับประทานอาหารที่เหมาะสม					
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ					
1. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2. ท่านขาดโอกาสในการเข้าร่วมอบรม / สัมมนา					
3. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน					
4. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1. องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่ เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล					
2. องค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					
3. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
4. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้					
ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านทุกระดับงานมีความสัมพันธ์กันเป็น อย่างดี					
2. เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือ เพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
3. ในองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้มี โอกาสทำงานร่วมกัน					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานแบบตัวใครตัวมัน ขาดความ เอาใจใส่ต่อกัน ฟังพาทอาศัยกันไม่ได้*					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหาร					
2. ท่านสามารถปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
3. ท่านขาดความเสมอภาคในการทำงาน*					
4. ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบและการประเมินผลงาน					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อนๆ					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณใช้เวลาในการทำงานมากเกินไป*					
3. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้					
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอและมีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้					
ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร					
1. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพและองค์กรของท่าน					
2. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรของท่านอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบเข้าไปชี้แจงโดยทันที					
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เสมอ					
4. มีการรณรงค์ให้บุคลากรในองค์กรตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1. ท่านรู้สึกว่าคุณการมีสวัสดิการและความปลอดภัยที่มั่นคงและเหมาะสมคืออยู่แล้ว					

ประเด็นพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5	เห็นด้วย 4	ไม่เห็นใจ 3	ไม่เห็น ด้วย 2	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1
2. ท่านมีความรักและความรู้สึกที่ดีกับงานของท่าน					
3. ในทุกๆ วัน ท่านหาวิธีการที่จะสร้างความสำเร็จให้กับ องค์กรมากขึ้น					
4. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ					
5. ท่านเต็มใจที่จะรับผิดชอบในงานที่ท่านทำ					
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
1. องค์กรสนับสนุนให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ เพื่อความ สะดวกในการทำงาน					
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตามโปรแกรมที่จัดให้					
3. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน					
4. ท่านยินดีที่จะร่วมงานกับองค์กรนี้ แม้ว่ามีองค์กรอื่น เสนองานที่ดีกว่าปัจจุบัน					
5. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ท่านไม่คิดลาออกจาก องค์กรนี้					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม					
1. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน จากองค์กรนี้					
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคใดๆ					
3. ท่านทุ่มเทสติปัญญาและความสามารถให้กับงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
4. การรักษาชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควร ปฏิบัติ					
5. ท่านมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย ความอดุสาหะ					

ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ | อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวศรินญา ปู่เต๊ะ
เกิดวันที่	28 มีนาคม พุทธศักราช 2527
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศิริราช จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 784/1 หมู่ที่ 1 ถนนประชาอุทิศ ซอยประชาอุทิศ 69 แขวง ทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอาหรับ จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ