

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

**The Quality of work life and Employee Happiness are Essential Factors
that Impact Organizational Commitment Within Private Banks
in the Ploenchit Area**

เพ็ญพิชา สีบุญเรือง,
ทองฟู ศิริวงศ์ และ สมพล ท่งหว่า
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
**Penpicha Sibunruang,
Tongfu Siri Wongse and Sompon Thungwha**
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: 6414104011@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต และเพื่อศึกษา
ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เป็น
การศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, และ
Multiple regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ระดับความสุขในการทำงานและระดับความ
ผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยอายุ ($F = 2.622$) อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคาร) ($F = 2.156$) รายได้ต่อเดือน ($F = 1.214$) กลุ่ม
งานปฏิบัติ ($F = .706$) สถานภาพ ($F = .572$) ระดับการศึกษา ($F = .074$) และเพศ ($T = .264$) มีตัวแปร
คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน และด้านลักษณะงาน
มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่ง

หนึ่ง เขตเพลินจิต และตัวแปรความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstracts

The objective of this research was to examine the quality of work life, happiness, and organizational commitment among employees of a private bank in the Ploenchit District. Specifically, the study sought to categorize the organizational commitment of bank employees based on personal factors, and to investigate how quality of work life and happiness affect organizational commitment. A total of 267 employees participated in the study, which utilized frequency, percentage, and standard deviation as statistical measures. Independent Samples t-tests, One-way ANOVA, and Multiple regression analyses were used to test the hypotheses

The results of the study indicated that the overall quality of work life, happiness, and organizational commitment were high among the bank employees. The organizational commitment of the employees varied based on personal factors such as age ($F = 2.622$), years of work ($F = 2.156$), monthly income ($F = 1.214$), working group ($F = .706$), status ($F = .572$), educational level ($F = .074$), and gender ($T = .264$). The study also found that personal factors such as work-life balance, family-work relations, and the nature of work were directly related to society, and had a significant impact on the organizational commitment of bank employees. Additionally, factors such as job success and acceptance also had a significant impact on organizational commitment.

Keywords: Quality of work life; Employee Happiness; Organizational Commitment

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบัน องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน องค์กรจึงต้องดูแลเอาใจใส่ เพราะคนที่มีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสถานการณ์ใดๆ หรือภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และประกอบกับวิกฤติจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด19 เป็นจุดที่สร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจ เกิดเป็นปรากฏการณ์การลาออกกระลอกใหญ่ของมนุษย์เงินเดือน (Great Resignation) ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาที่คุณเริ่มตระหนักและตั้งคำถามถึงแนวทางการทำงานของตนเอง หลายคนพยายามเริ่มต้นธุรกิจของตนเอง หรือบางคนก็พยายามหาโอกาสใหม่ ๆ ที่ยืดหยุ่นและสามารถบริหารจัดการให้เหมาะสมกับตนเอง ธนาคารเอกชนต่างๆ ต้องมีการปรับตัวจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เป็นตัวเร่งทำให้คนปรับเข้าหาการใช้ดิจิทัลมากขึ้น ลูกค้านำธุรกรรมทางออนไลน์มากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งทำให้บริษัทมีการลดจำนวนสาขาจากเดิม ดังนั้น เพื่อให้ธนาคารเอกชนจะสามารถแข่งขันกับธนาคารอื่นได้ พนักงานทุกคนต้องทุ่มเททั้งแรงกาย ทำให้พนักงานมีปริมาณงานและความรับผิดชอบที่มากขึ้นจากการปรับลดพนักงานของสาขา

และส่งผลให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่พอใจกับการทำงาน ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ที่สำคัญพนักงานจะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต จะทำให้ทราบถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เด่นชัดขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต
5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต
6. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ซึ่งมีจำนวน 802 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม

ชนิดและลักษณะของเครื่องมือ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ระดับการศึกษา กลุ่มงานปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 3

ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถจำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการบูรณาการทางสังคม จำนวน 3 ข้อ ด้านการที่พนักงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 3 ข้อ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงานจำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงจำนวน 3 ข้อ โดยอ้างถึง ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5 คะแนน คือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน คือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน คือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน คือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน คือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 4 ข้อ ด้านความรักในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 4 ข้อ โดยอ้างถึง ทฤษฎีความสุขในการทำงาน ของ Manion ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5 คะแนน คือมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน คือมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน คือมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน คือมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน คือมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นความผูกพันต่อองค์กรในความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่จำนวน 4 ข้อ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 ข้อ โดยอ้างถึง ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Mayer and Allen ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคสร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

- 5 คะแนน คือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน คือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน คือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน คือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน คือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เป็นแบบสอบถามแบบเปิดเพื่อให้ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามการวิจัยไปยังธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม
2. เก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่ได้มาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูลต่อไป
3. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน(ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ระดับการศึกษา กลุ่มงานปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการที่พนักงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยอ้างอิง ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
- 4 คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
- 3 คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
- 2 คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
- 1 คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาประเมินค่า เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997: 190) มีรายละเอียดดังนี้

การแปลความหมายตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom, 1968) $\frac{5-1}{5} = 0.80$ คะแนน โดยกำหนดช่วงชั้นดังนี้

4.21 – 5.00	คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยอ้างอิง ทฤษฎีความสุขในการทำงาน ของ Manion โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 คือ มีความสุขในการทำงานมากที่สุด
- 4 คือ มีความสุขในการทำงานมาก
- 3 คือ มีความสุขในการทำงานปานกลาง
- 2 คือ มีความสุขในการทำงานน้อย
- 1 คือ มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาประเมินค่า เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997: 190) มีรายละเอียดดังนี้

การแปลความหมายตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom, 1968) $\frac{5-1}{5} = 0.80$ คะแนน โดยกำหนดช่วงชั้นดังนี้

4.21 – 5.00	มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามประเมินค่า (Rating scale) โดยคำถามเกี่ยวข้องกับประเด็นความผูกพันต่อองค์กรในความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยอ้างอิง ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Mayer and Allen โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 คือ มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 คือ มีความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 คือ มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 คือ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 คือ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยที่ได้มาประเมินค่า เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997: 190) มีรายละเอียดดังนี้

การแปลความหมายตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom, 1968) $\frac{5-1}{5} = 0.80$ คะแนน โดยกำหนดช่วงขั้นดังนี้

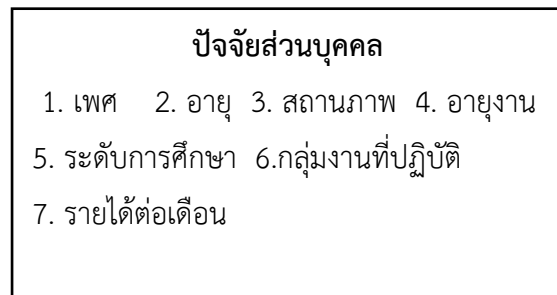
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) กรณีกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบการทดสอบที (Independent Sample T-Test) และกลุ่มตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

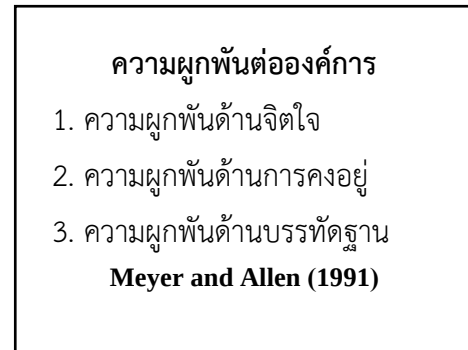
คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิตและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ช่วงอายุ ส่วนใหญ่อยู่ที่ 31-40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาคือ 51-60 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 รองลงมาคือ 20-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 สถานภาพส่วนใหญ่เป็น โสด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคาร) ส่วนใหญ่อยู่ที่ 6-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาอายุงาน 11ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 33 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 มีกลุ่มงานปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงาน ลูกค้าธุรกิจ SME จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 รองลงมาคือกลุ่มงานพิจารณาอนุมัติสินเชื่อ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมาคือกลุ่มงานธุรกรรมการเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 รองลงมาคือกลุ่มธุรกิจลูกค้ารายย่อยและรายบุคคล จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 รองลงมาคือกลุ่มสนับสนุนธุรกิจด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 รองลงมา กลุ่มงานกฎหมาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9 รองลงมา กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รองลงมา กลุ่มงานกำกับดูแลธุรกิจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 รองลงมา กลุ่มงานกลยุทธ์และวางแผนธุรกิจองค์กร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 รองลงมา กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 รองลงมา กลุ่มลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่และวานิชธนกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 รองลงมา กลุ่มงานอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา 20,001-30,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมา 15,0001-20,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12 รองลงมา ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.78	0.49	มาก
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.92	0.48	มาก
3	ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.99	0.52	มาก
4	ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.86	0.50	มาก
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.92	0.50	มาก
6	ด้านการที่พนักงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน	3.86	0.49	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน	3.90	0.47	มาก
8	ด้านลักษณะงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.94	0.45	มาก
รวม		3.90	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ย 3.78 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ย 3.99 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ย 3.92 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านการที่พนักงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.86 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.90 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 ด้านลักษณะงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีคะแนนเฉลี่ย 3.94 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45

3. ระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน

ระดับความสุขในการทำงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.97	0.44	มาก
2	ด้านความรักในงาน	3.93	0.44	มาก
3	ด้านความสำเร็จในงาน	3.88	0.46	มาก
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.88	0.47	มาก
รวม		3.91	0.35	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ด้านความรักในงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.93 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ด้านความสำเร็จในงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47

4. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความผูกพันด้านจิตใจ	3.82	0.42	มาก
2	ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.88	0.41	มาก
3	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.85	0.46	มาก
รวม		3.85	0.33	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.33 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ มีคะแนนเฉลี่ย 3.82 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีคะแนนเฉลี่ย 3.88 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.85 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง	
เพศ	T = .264	Sig = .792
อายุ	F = 2.622	Sig = .051*
สถานภาพ	F = .572	Sig = .565
อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคาร)	F = 2.156	Sig = .094
ระดับการศึกษา	F = .074	Sig = .929
กลุ่มงานปฏิบัติ	F = .706	Sig = .732
รายได้ต่อเดือน	F = 1.214	Sig = .305

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอายุ ($F = 2.622$) อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคาร) ($F = 2.156$) รายได้ต่อเดือน ($F = 1.214$) กลุ่มงานปฏิบัติ ($F = .706$) สถานภาพ ($F = .572$) ระดับการศึกษา ($F = .074$) และเพศ ($T = .264$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของ LSD

6. ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน ธนาคารเอกชนแห่ง หนึ่ง เขตเพลินจิต	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	Beta		
Constant	1.406	.249		5.642	.000
X_1	.041	.040	.061	1.045	.297
X_2	.077	.041	.111	1.887	.060
X_3	.062	.038	.096	1.622	.106
X_4	-.025	.040	-.037	-.625	.532
X_5	.052	.040	.078	1.301	.194
X_6	.007	.042	.010	.162	.871
X_7	.159	.041	.226	3.933	.000*
X_8	.251	.041	.338	6.077	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ :

X_1 = ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

X_2 = ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

X_3 = ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

X_4 = ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

X_5 = ด้านการบูรณาการทางสังคม

X_6 = ด้านการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน

X_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน

X_8 = ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

$R = .548, R^2 = .301, Adjusted R Square = .279, Std. Error of the Estimate = .28572, F = 13.807, Sig = .000$

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ได้ร้อยละ 30.1 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ทั้ง 8 ด้าน

สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 1.406 + .159X_7 + .251X_8$$

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = .226X_7 + .338X_8$$

6. ผลการทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	Beta		
Constant	1.516	.173		8.742	.000*
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	.174	.042	.231	4.122	.000*
ด้านความรักในงาน (X_2)	.064	.047	.085	1.377	.170
ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	.097	.045	.133	2.137	.034*
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	.263	.042	.368	6.243	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$R = .658, R^2 = .433, Adjusted R Square = .424, Std. Error of the Estimate = .25486, F = 49.999, Sig = .000$

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ตัวแปรด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต ได้ร้อยละ 43.3 กล่าวได้ว่าความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต ทั้ง 4 ด้าน สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 1.516 + .174X_1 + .097X_3 + .263X_4$$

สมการทำนายในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = .231X_1 + .133X_3 + .368X_4$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต สอดคล้องกับค่าระดับ T-test, F-test, วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กับการศึกษาของปิยภิญญ์ โชติวณิช (2560 : 39-48) ศึกษาเรื่องรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง

2. การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยอายุ (F = 2.622) อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคาร) (F = 2.156) รายได้ต่อเดือน (F = 1.214) กลุ่มงานปฏิบัติ (F = .706) สถานภาพ (F = .572) ระดับการศึกษา (F = .074) และเพศ (T = .264) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงสมร มะโนวรรณ (2561 : 178-189) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3. การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินิจิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต โดยรวมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ($T=5.642$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($T=6.077$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน ($T=3.933$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($T=1.887$) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($T=1.622$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($T=1.301$) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($T=1.045$) และด้านการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ($T=.162$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($T=-.625$) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2563 : 58) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกส่งผลความผูกพันต่อองค์การ

4. การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต

ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธี **Multiple Regression Analysis** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต โดยรวมพบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ($T=8.742$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ($T=6.243$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($T=4.122$) ด้านความสำเร็จในงาน ($T=2.137$) และด้านความรักในงาน ($T=1.377$) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณภา ศรีมุกดา และลัดดาวรรณ ณ ระนอง (2564 : 82-91) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมความเจริญและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณา

การทางสังคม ด้านการที่พนักงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมาก นำไปสู่การเสนอแนะว่าธนาคารควรมีการส่งเสริมให้มีโอกาสในการเพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอีกทั้งยังทำให้พนักงานธนาคารรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรปรับการทำงานให้สามารถทำเสร็จตามกำหนด เพื่อจะได้มีเวลาในการออกกำลังกาย มีเวลาให้กับครอบครัว และมีเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล

2. จากผลการวิจัยพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิตมีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความสุขในการทำงานทุกด้านได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก นำไปสู่ข้อเสนอแนะให้พนักงานธนาคารมีอิสระในความคิด หรือมีอิสระในการทำงาน เพื่อจะได้ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานที่มากขึ้น

3. จากผลการวิจัยพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิตมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก นำไปสู่ข้อเสนอแนะ ธนาคารควรให้ความสำคัญความผูกพันภายในธนาคารเพื่อให้พนักงานอยากทำงานอยู่กับองค์การต่อไปเรื่อย ๆ เช่น จัดกิจกรรมกีฬาสร้างความสัมพันธ์ ให้สวัสดิการพนักงานในการดูแลสุขภาพ เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญสถานที่และความปลอดภัยมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สอดคล้องกับการทำงานอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด บรรยากาศที่ดีในการทำงานจะเป็นตัวช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

5. จากผลการวิจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต พบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เขตเพลินจิต ดังนั้น องค์การควรให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน มีความคิดในเชิงบวกซึ่งนำไปสู่การทำงานตามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงสมร มะโนวรรณ. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI*. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. 7 (1), 178-189.
- ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช. (2560). *รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. *วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี*. 6 (1), 39-48.
- วรรณภา ศรีมุกดา และลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2564). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. *วารสารราชพฤกษ์*. 19 (3), 82-91.