



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของ
พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE, QUALITY OF WORKING LIFE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE HEAD OFFICE OF A
COMMERCIAL BANK IN YANNAWA DISTRICT, BANGKOK PROVINCE

นพดล บุญช่วย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน
ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE, QUALITY OF WORKING LIFE
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE HEAD OFFICE OF A
COMMERCIAL BANK IN YANNAWA DISTRICT, BANGKOK PROVINCE



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่
ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

ของ

นพดล บุญช่วย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญ์ เลิศไทยตระกูล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัศกุล)

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ
ผู้วิจัย	นพดล บุญช่วย
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ณัฐพัชร มณีโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ จำนวน 368 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.898 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับรูปแบบสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับดี ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี และระดับความผูกพันของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) รูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สวัสดิการ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพัน

Title	A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WELFARE, QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE HEAD OFFICE OF A COMMERCIAL BANK IN YANNAWA DISTRICT, BANGKOK PROVINCE
Author	NOPPADOL BOONCHUAY
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Nattapat Manirochana

The objectives of this research are as follows: (1) to study the level of welfare, the quality of working life, and organization commitment; (2) to compare the difference between organization commitment by demographic characteristics; and (3) to study the relationship between welfare, the quality of working life and organization commitment. The sample consisted of 368 employees in the head office of a commercial bank in the Yannawa district of Bangkok. A questionnaire was used as a tool to collect the data and passed the quality check with a confidence value of 0.898. The data were analyzed by descriptive statistics, with mean and standard deviation. The research hypothesis testing was conducted with a *t*-Test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation. The results indicated the following: (1) the overall level of welfare, quality of working life, and organization commitment were at a good level; (2) differences in gender, age, marital status, salary and work experience affected the level of organization commitment with a statistical significance of .05 and differences in terms of education affected the level of organization commitment and without a statistical significance of .05; (3) welfare was lowly and positively correlated with organization commitment with a statistical significance at level of .05 and the quality of working life was moderately positively correlated with organization commitment with a statistical significance of .05.

Keyword : Welfare, Quality of working life, Organization commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์จาก อ.ดร. ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ความช่วยเหลือ ตลอดจนการตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นประธานในการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัศรกุล และอาจารย์ ดร. เศรษฐวิสิทธิ์ พรหมสิทธิ์ ที่กรุณาให้ ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการจัดการรุ่นที่ 20 คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ผู้วิจัยขอขอบคุณคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอน ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นพดล บุญช่วย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	7
สมมุติฐานในงานวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวคิดเกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์	11
2. แนวคิดรูปแบบสวัสดิการ	13
2.1 สวัสดิการแก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด	13

2.2	สวัสดิการแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	13
3.	แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	15
3.1	ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Adequate and Compensation)	17
3.2	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safe and Healthy Conditions)	18
3.3	ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ (Future Opportunity for Continued Growth and Security)	18
3.4	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)	18
3.5	ด้านการทำงานร่วมกัน (Social Integration in The Work Organization)	19
3.6	ด้านสิทธิในการทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization)	19
3.7	ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)	19
3.8	ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)	19
4.	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน	20
	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์เบิร์ต (Herzberg's Two – Factor Theory)	21
	ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์	22
5.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	27
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
	ประชากร	27
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
	การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	28
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	33
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการ	45
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	50
ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน	55
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	57
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
สรุปการวิจัย	111
อภิปรายผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	116
ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	117
บรรณานุกรม	118
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	131
ประวัติผู้เขียน.....	133

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตาราง 2 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบสวัสดิการของพนักงาน	45
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบสวัสดิการของพนักงานรายด้าน	46
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	50
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	51
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน	55
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน	55
ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test	58
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ	58
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test	61
ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe	62
ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3	62

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ <i>F-test</i>	63
ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ <i>F-test</i> .	63
ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	64
ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดย จำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe	65
ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในภาพรวม จำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3	66
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับ การศึกษา โดยใช้ Levene's test	67
ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ <i>F-test</i>	68
ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ <i>F-test</i>	69
ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดย ใช้ <i>F-test</i>	69
ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ <i>F-test</i>	70
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่ม สถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test.....	71
ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	72

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มรายได้ โดยใช้ Levene's test.....	74
ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ <i>F</i> -test	75
ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ Brown-Forsythe	75
ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3.....	76
ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ Brown-Forsythe	77
ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ Brown-Forsythe	77
ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3.....	78
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test.....	80
ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ <i>F</i> -test.....	80
ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	81
ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ <i>F</i> -test	82

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	83
ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F-test	83
ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)	84
ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดย จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe	85
ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในภาพรวม จำแนก ตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3	86
ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ	87
ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ของ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ..	97
ตาราง 48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	108

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย	9
-----------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายในธุรกิจนั้นมีปัจจัยหลายประการที่เป็นตัวขับเคลื่อน ปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญคือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคลากรนั้นเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่จะร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์กรจึงต้องทำการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กร เพราะหากมีพนักงานลาออกจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรขององค์กร และงบประมาณในการสร้างคนที่มีความเชี่ยวชาญขึ้นมาใหม่ ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุด

ที่ผ่านมาอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 4 – 5 เป็นมากกว่าร้อยละ 10 และกลุ่มคนที่เป็นเจ้าของกิจการต่าง ๆ ซึ่งอดีตเมื่อเรียนจบแล้วมักจะถูกส่งมาเรียนรู้งานกับธนาคารหรือองค์กรใหญ่ ๆ เริ่มหายไป โดยปัจจุบันคนกลุ่มนี้จะเริ่มต้นทำงานกับกิจการที่บ้านเลย การลาออกของพนักงานธนาคารที่มีอัตราเพิ่มสูงขึ้นนั้น แบ่งเป็นการลาออกไปยังธนาคารคู่แข่ง ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือออกไปอยู่กับบริษัทลูกค้าที่ติดต่อกานด้วย ซึ่งกลุ่มที่มีอัตราการลาออกสูงคือกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 2 ปี ดำรงเกียรติ มาลา (2556) ในอดีตอาชีพพนักงานถือเป็นอาชีพที่หลายคนต้องการเข้าไปทำงาน เพราะมีความมั่นคง สวัสดิการดี โบนัสสูง แต่เมื่อมาถึงยุคดิจิทัล ลูกค้านาคารหันไปทำธุรกรรมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือดิจิทัลแพลตฟอร์มแทน หลายธนาคารจึงปิดสาขา และลดจำนวนพนักงานลง เพื่อลดต้นทุนการให้บริการ และรักษาอัตราการเติบโตของกำไรให้เพิ่มขึ้น อาชีพพนักงานจึงกลายเป็นอาชีพไม่มั่นคงเหมือนในอดีตที่ผ่านมา และเมื่อถูกเลิกจ้างพนักงาน อีกทั้งอาจมีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือการไม่มีความผูกพันของพนักงานเป็นผลให้ลาออก การสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานวิธีหนึ่ง คือการจัดให้มีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน เนื่องจากการจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในพนักงานขององค์กร หากองค์กรสามารถจัดให้มีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้แล้วนั้น จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ และความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ และก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานตามมา อีกสิ่งหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจ และ

แรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการทำงาน กล่าวคือ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวพนักงาน ความรู้สึกที่ดีต่องาน และองค์กร อีกทั้งยังส่งผลดีต่อสุขภาพกาย และสุขภาพใจของตัวพนักงานเอง มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก และก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542)

ดังนั้นเพื่อให้ธนาคารพาณิชย์สามารถจัดการกับปัญหาอัตราการลาออกของพนักงาน จากการไม่มีความผูกพันของพนักงาน และทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว และยังมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานใหม่ รวมถึงยังขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และการสูญเสียประสบการณ์ของพนักงานที่ลาออกไปด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่า มีหลายปัจจัยที่จะช่วยให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของสวัสดิการต่าง ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เนื่องจากโดยเลือกศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ เนื่องจากพบว่าปีที่ผ่านมามีอัตราลาออกสูงถึงร้อยละ 12.48 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ธนาคารพาณิชย์ดังกล่าวในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

ความสำคัญของการวิจัย

1. มีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการด้านสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ได้รับสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการของพนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม และนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานประจำตั้งแต่ระดับปฏิบัติการขึ้นไปปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานต่าง ๆ ของสำนักงานใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มีจำนวน 8,888 คน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำของธนาคารตั้งแต่ระดับปฏิบัติการขึ้นไปปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายงานต่าง ๆ ของสำนักงานใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มีจำนวน 368 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ KREJCIE และ MORGAN (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 คำนวณจากประชากรจำนวน 8,888 คนมีค่าเท่ากับ 368 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มี 6 ตัวแปร ดังนี้

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.5 รายได้

1.1.6 อายุงาน

1.2 ตัวแปรด้านรูปแบบสวัสดิการ มี 7 ด้าน ดังนี้

1.2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ

- 1.2.2 สวัสดิการด้านความปลอดภัย
- 1.2.3 สวัสดิการด้านความมั่นคง
- 1.2.4 สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท
- 1.2.5 สวัสดิการด้านการศึกษา
- 1.2.6 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 1.2.7 สวัสดิการด้านนันทนาการ
- 1.3 ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน ดังนี้
 - 1.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - 1.3.2 ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ
 - 1.3.3 ด้านการทำงานร่วมกัน
 - 1.3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.3.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 1.3.6 ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม
 - 1.3.7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 - 1.3.8 ด้านสิทธิในการทำงาน
- 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของพนักงาน มี 3 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร
 - 2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เป็นข้อมูลเฉพาะคนของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มี 6 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาเลือกตอบ
 - 1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจำแนกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพในการครองคู่ในปัจจุบันของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ โสด สมรส และหม้ายหรือหย่าร้าง

1.5 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่ธนาคารจ่ายให้แก่พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าล่วงเวลา และโบนัส

1.6 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในธนาคาร โดยนับเวลาเป็นปีตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุ

2. รูปแบบสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งมีการจัดให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามนอกเหนือจากค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 7 ด้าน ดังนี้

2.1 สวัสดิการด้านสุขภาพ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับสุขภาพของพนักงาน ได้แก่ การให้บริการด้านการแพทย์ภายในธนาคาร การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพประจำปี

2.2 สวัสดิการด้านความปลอดภัย หมายถึง ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกคุ้มครอง และปลอดภัย ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย และการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในความปลอดภัย เช่น การซ้อมหนีไฟ

2.3 สวัสดิการด้านความมั่นคง หมายถึง ผลประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ หรืออันตรายจากการทำงาน เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพกรณีไม่ใช่เนื่องจากการทำงาน เงินสงเคราะห์ค่าฌาปนกิจ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินตอบแทนพิเศษในการทำงานกับธนาคารมายาวนาน

2.4 สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

2.5 สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของพนักงาน ได้แก่ การจัดให้มีการออกสิ่งพิมพ์วารสารความรู้ทั่วไป หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ

ทำงาน การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การศึกษาดูงาน การจัดตั้งห้องสมุดในธนาคาร การจัดพื้นที่สำหรับอ่านหนังสือสำหรับแต่ละฝ่ายงาน

2.6 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องด้านเศรษฐกิจแก่พนักงาน ได้แก่ เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัว เงินกู้สวัสดิการเพื่อซื้อรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ เงินสวัสดิการสำหรับเครื่องแบบพนักงาน

2.7 สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องด้านนันทนาการแก่พนักงาน ได้แก่ การให้มีสถานที่สำหรับพักผ่อนนอกเวลาทำงาน การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในธนาคาร การจัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายภายในธนาคาร

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางกายและจิตใจ มี 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน

3.2 ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในอาชีพของตนเอง

3.3 ด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานทั้งภายในฝ่ายงานเดียวกัน และต่างฝ่ายงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อทั้งกายและจิตใจต่อพนักงาน เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และความรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง สมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับกำหนดเวลาที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จและไม่เบียดเบียนชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งพนักงานมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว สำหรับครอบครัว สำหรับสังคม และเวลาในการพักผ่อนหย่อนใจอย่างเหมาะสม

3.6 ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ได้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่ผิดกฎ ระเบียบ หรือนโยบายของธนาคาร และไม่ผิดกฎหมาย รวมถึงยังเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

3.7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3.8 ด้านสิทธิในการทำงาน หมายถึง สิทธิส่วนบุคคลของพนักงานเมื่ออยู่ที่ทำงาน รวมถึงการได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และสิทธิในการแสดงความคิดเห็นงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

4. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อธนาคาร ที่พร้อมจะทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อร่วมกันนำพาธนาคารให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความต้องการที่จะอยู่กับธนาคารไปอย่างยาวนาน มี 3 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการยอมรับในค่านิยมของธนาคาร

4.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร หมายถึง ความตั้งใจ ทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจเพื่อทำงานที่ได้รับหมายให้สำเร็จ

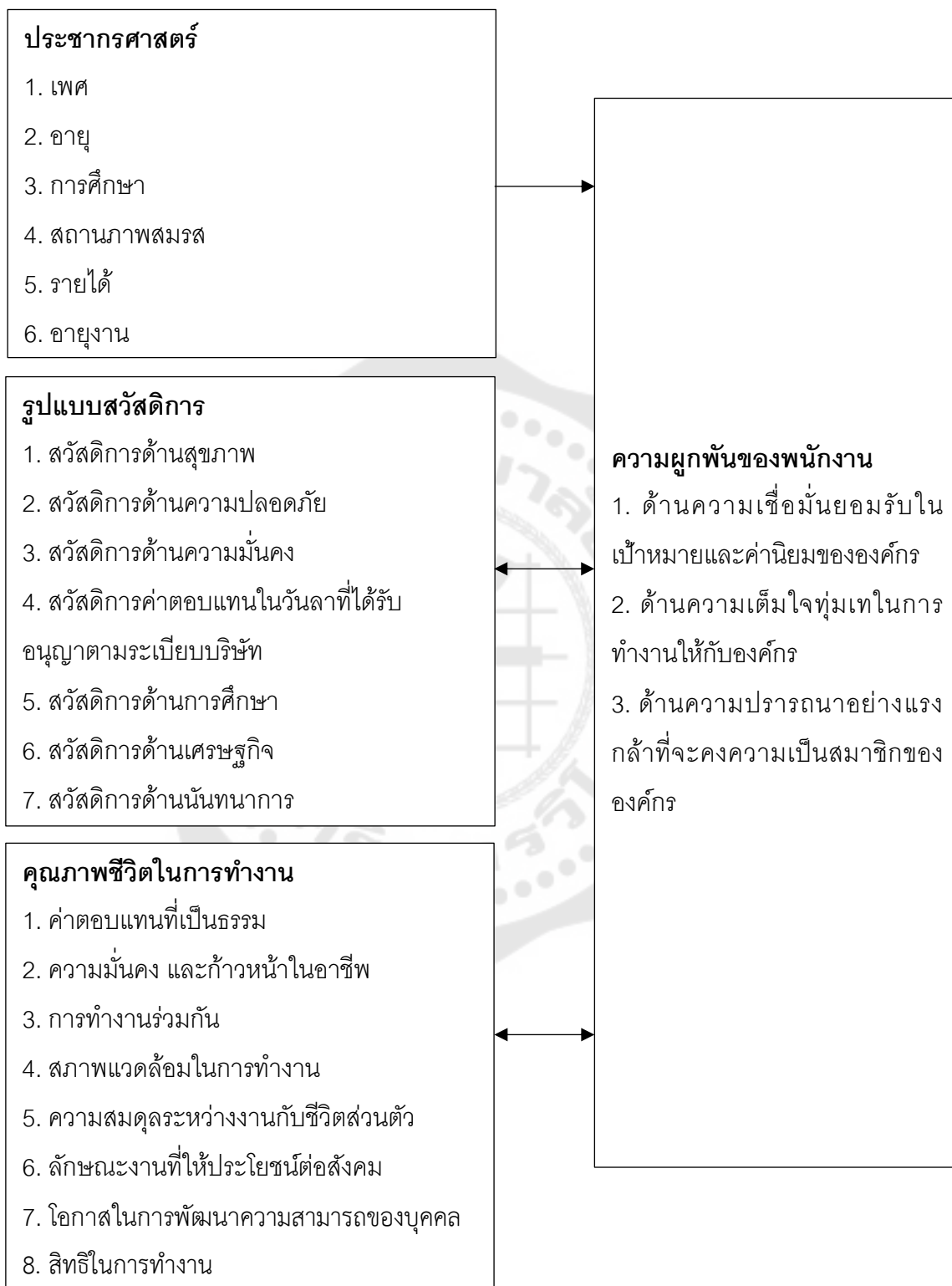
4.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นหมายของพนักงานที่จะอยู่กับธนาคารไปอย่างยาวนาน

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่นิยมใช้เป็นแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) มี 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับที่ต่ำหรือไม่มีเลย และพนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กร จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ รูปแบบสวัสดิการซึ่งเป็นแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2537) มี 7

ด้าน สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านนันทนาการ อีกหนึ่งปัจจัย คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นแนวคิดของ Bruce และ Blackburn (1992) มี 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิในการทำงาน

ชำนาญ เกษประทุม (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ อุซวดี บุญหนู (2561) มีข้อค้นพบเช่นเดียวกันว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ชนิสร วีระกุล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ารูปแบบของสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ สุภัสสร ระบับภัย (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีงานวิจัยของ อธิรินทร์ มะระกานนท์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี สนับสนุนว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

สมมุติฐานในงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ
3. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวข้องกับรูปแบบสวัสดิการ
3. แนวคิดเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวข้องกับลักษณะประชากรศาสตร์

ชนิสร์ วีระกุล (2558) อธิบายโครงสร้างประชากรศาสตร์ มีดังนี้

1. เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างในแง่ของการศึกษา รายได้ อาชีพ รวมถึงลักษณะอื่นๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
2. อายุ คือ ลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ประชากรแต่ละช่วงอายุที่ต่างกันนั้นมีผลต่ออัตราการเกิด การตาย สมรส และการย้ายถิ่นฐาน
3. สถานภาพ คือ สถานภาพโสด หรือสมรสของประชากรนั้นสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้
4. การศึกษา คือ ระดับการศึกษานั้นสามารถบ่งชี้ได้ถึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ
5. อาชีพ คือ กิจกรรมที่แต่ละบุคคลประกอบเพื่อเลี้ยงชีพ และสถานะด้านอาชีพเป็นสิ่งที่ต้องทำการศึกษาโดยละเอียด เนื่องจากผลการศึกษาด้านอาชีพนั้นสามารถแสดงให้เห็นถึงสัดส่วนด้านแรงงาน อัตราการว่างงาน และสถานะด้านอาชีพยังเป็นส่วนประกอบสำคัญทางฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ
6. รายได้ คือ รายได้นั้นสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะทางเศรษฐกิจของประชากรได้

มัทนี คำสำราญ (2558) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ไว้ว่าเป็นการจำแนกบุคคลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งลักษณะเหล่านี้ล้วนแต่มีผลต่อความต้องการในการแสดงออกต่อพฤติกรรมทั้งหมด

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529) อธิบายความหมายของประชากรศาสตร์ไว้ว่าประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล ซึ่งความแตกต่างของประชากรศาสตร์จะมีผลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่

1. เพศ จากงานวิจัยสามารถพิสูจน์ได้ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันมีผลต่อการสื่อสารต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์ทางโทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นเพศชายมีความสนใจภาพยนตร์แนวสงคราม และจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มียงานวิจัยหลายงานที่แสดงให้เห็นว่าเพศชาย และหญิงมีการสื่อสาร และรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ การสอนผู้ที่มีอายุแตกต่างกันให้รับฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากการรับฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมก็จะยากขึ้น จากงานวิจัยของ C. Maple และ I.L. Janis; & D. Rife พบว่า การโน้มน้าวจิตใจคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นอายุ ซึ่งอายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในแต่ละวัยแตกต่างกัน เป็นต้น

3. การศึกษา ถือเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร จากหลายงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นมีผลให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่เชื่อใจอะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ และภูมิหลังของครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่พิสูจน์ให้เห็นว่าฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของคน

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

2. แนวคิดรูปแบบสวัสดิการ

ชนิสร วีระกุล (2558) อธิบายความหมายของสวัสดิการไว้ว่า คือ สิ่งที่เป็นผลประโยชน์ซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าแรง เพื่อต้องการให้เกิดชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน สวัสดิการนั้นเป็นการตอบแทนลูกจ้างซึ่งนอกเหนือจากค่าแรง โดยที่นายจ้างได้มอบให้แก่ลูกจ้างทั้งทางตรง และทางอ้อมเพื่อให้ลูกจ้างมีกำลังกาย และกำลังใจในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร การกำหนดสวัสดิการนั้น กำหนดได้เป็นสองประเภท ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการแก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และการจัดให้มีสวัสดิการแก่ลูกจ้างที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

2.1 สวัสดิการแก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างโดยเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับทางกฎหมาย เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ลูกจ้างว่าจะได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ การจัดให้มีน้ำดื่มที่สะอาด การจัดให้มีห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอแก่จำนวนลูกจ้างในองค์กร การจัดให้มีบริการรักษาพยาบาล หรือการปฐมพยาบาล เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีได้รับบาดเจ็บ และเจ็บป่วยจากการทำงาน และนายจ้างอาจทำข้อตกลงกับลูกจ้าง เพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษากับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างเข้ารับการรักษได้อย่างสะดวก และรวดเร็วแทนการจัดให้มีแพทย์โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

2.2 สวัสดิการแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพิ่มเติมแก่พนักงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ลูกจ้างให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในสวัสดิการจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งออกเป็นได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน โบนัส ค่าเช่า เงินประจำตำแหน่ง และเงินบำเหน็จ

2. สวัสดิการที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบตัวเงิน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 10 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการให้คำปรึกษา สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ และ สวัสดิการอื่นๆ

จากการศึกษารูปแบบสวัสดิการของนายจ้าง สามารถแบ่งออกมาได้เป็น 10 ประเภท คือ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาต

ตามระเบียบขององค์กร ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการให้โบนัสและเงินสวัสดิการ และ สวัสดิการด้านอื่นๆ

กระทรวงแรงงาน (2550) สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการทางด้านสังคม

1. สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจในการทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการแรงงานเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

2. สวัสดิการแรงงานด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน

สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 10 ประการ คือ

1. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย

2. สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัย เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย

3. สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น

4. สวัสดิการแรงงานด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภักดิ์วันลาป่วย

5. สวัสดิการแรงงานด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน

6. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

7. สวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี

8 สวัสดิการแรงงานด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

9. สวัสดิการแรงงานด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลลูกจ้างดีเด่น

10. สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็ก เล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลรูปแบบสวัสดิการ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ มาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

3. แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชนิสร วีระกุล (2558) อธิบายไว้ว่าคุณภาพชีวิตนั้นสามารถแยกออกได้เป็น 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะเด่นของแต่ละบุคคลหรือสิ่งของ และ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้นคำว่าคุณภาพชีวิตจึง หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล และรวมกับคำว่า “การทำงาน” จึง หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีของแต่ละบุคคล

ชำนาญ เกษประทุม (2558) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) นั้นเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันและเป็นนามธรรมจึงทำให้มีการกำหนดความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินว่าบุคคลนั้นมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร และได้มีการปรับปรุงมาตลอด คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันเพราะบุคลากรขององค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง และเมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นเวลาครึ่งหนึ่งในแต่ละวัน ที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง สิ่งเหล่านี้ควรจะเป็นสิ่งที่บุคลากรควรได้รับจากที่ทำงาน

Bruce และ Blackburn (1992) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ทำลายสุขภาพ
 3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ และความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงาน
 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง โอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมทั้งความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
 6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
 7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม
 8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และต่อนายจ้าง
- Huse และ Cummings (1985) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
2. สภาพภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิ และได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และ ยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตในระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่มีความอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลาย เครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce และ Blackburn (1992) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ลักษณะของการตอบสนองของความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้ จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Adequate and Compensation)

ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้จากการทำงาน หรืออาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา โบนัส เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้าง (Wage) โดยทั่วไปนั้น ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงานดังนั้น จะเป็นการจ่ายรายเดือนตามจำนวนชั่วโมง ที่ทำงาน ส่วนคำว่า เงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่ง เดือน โดยไม่ได้คิดเงินเดือนตามชั่วโมงที่ทำงาน และเงินเดือนนั้นจะให้ตามตำแหน่ง ในมุมมองของ นายจ้างนั้นค่าจ้างถือเป็นต้นทุนของการดำเนินธุรกิจ เป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิตซึ่งถือว่าเป็น ต้นทุนที่สำคัญทางธุรกิจ ส่วนในมุมมองของลูกจ้างนั้น ค่าจ้างถือเป็นการตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปในความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างเชื่อว่าควรได้รับค่าจ้าง เท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์กรเดียวกัน และจะต้องได้รับค่าจ้างเพียงพอ และมากกว่าลูกจ้างคนอื่นที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอ

หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าค่าจ้างนั้นสามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ และมีเงินเหลือเพื่อการออม และสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ ลูกจ้างโดยส่วนมากจะมีความต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามงานที่ทำ และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลูกจ้างคนอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความมุ่งมั่นที่ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ดังนั้นค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาว่าเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหรือไม่ และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำ

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safe and Healthy Conditions)

การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยให้แก่ผู้ทำงาน รวมถึงการออกแบบ การติดตั้งเครื่องมือ การจัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์ และอื่นๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารภายในสถานที่ทำงาน

3.3 ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ (Future Opportunity for Continued Growth and Security)

คนล้วนต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการพัฒนา โดยแต่ละบุคคลอาจมีความต้องการแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการดังต่อไปนี้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีความรู้ ความเข้าใจในการปกครองภายในองค์กร การได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กร การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม การรับได้มอบหมายงานที่เหมาะสม การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายและวิธีการในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานถือเป็นส่วนสำคัญ เนื่องจากหากได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ดังนั้นจึงควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และสื่อสารไปให้ลูกจ้างเข้าใจเป็นอย่างดี

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)

งานที่ได้รับมอบหมายต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรควรคำนึง และจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้ของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสภาพ

สังคม การเมือง และเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา การบริหาร และการดำเนินงานขององค์กรจึงต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับองค์กร จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ก่อน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard (1986) ที่กล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการจัดให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ภายใต้เวลาที่กำหนด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ให้เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการสร้างความตื่นตัวให้กับลูกจ้างที่จะพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานที่ทำ และมีความรับผิดชอบตลอดจนมีความพร้อมในการรับตำแหน่งใหม่ที่จะก้าวหน้าต่อไป

3.5 ด้านการทำงานร่วมกัน (Social Integration in The Work Organization)

การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมาย ค่านิยม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.6 ด้านสิทธิในการทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization)

การจัดการให้ลูกจ้างมีสิทธิในการทำงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สิทธิในการแสดงออก สิทธิในการกำหนดแนวการทำงานร่วมกัน สิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน สิทธิในการได้รับการเคารพในความเป็นมนุษย์ สิทธิในการได้รับโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย คือ เสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ หรือข้อบังคับ ภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง

3.7 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

ลูกจ้างควรได้รับโอกาสได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นนอกจากการทำงานบ้าง ไม่ได้มีความเคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป และได้รับโอกาสในการพักผ่อน และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาทำงาน และเวลาส่วนตัวหรือครอบครัว แม้การทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญแต่บุคคลควรคำนึงถึงการจัดสรรเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับตนเองและครอบครัว

3.8 ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)

กิจกรรม หรืองานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้รับรู้ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่า และความสำคัญของงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิในการทำงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

พัลวิภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มี ความเชื่อทางทัศนคติในทางบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองด้วยความเชื่อที่ว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเอง และทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจทุ่มเท และพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน และพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่พนักงานแสดงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกให้ผู้อื่นได้รับรู้ว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

มนิษา โล่ห์เจริญกาล (2559) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานไว้ว่า ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร

กิตติยา อินทรอุดม (2556) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานไว้ว่า ทัศนคติของลูกจ้างซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาการลงทุนของ

ตนเองแก่องค์กรในรูปของการทำงาน ได้แก่ กำลังกาย และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น โดยสิ่งที่ลงทุนไปนั้นจะส่งผลกลับมาในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้หากทำงานในองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันของพนักงานมากขึ้น และแบ่งออกเป็น แนวคิดด้านทัศนคติ และแนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคม

แนวคิดด้านทัศนคติ คือ ความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าการตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดด้านพฤติกรรม คือ ความผูกพันของพนักงานในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อมีความผูกพันของพนักงานบุคคลนั้นจะมีการแสดงพฤติกรรมการทำงานคงเส้นคงวา และสม่ำเสมอ ทำงานต่อเนื่องไม่โยกย้ายไปไหน

แนวความคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคม คือ ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคมทำให้รู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันของพนักงาน เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสม

ทั้ง 3 แนวคิด คือ ความผูกพันของพนักงานซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้ายังมีความผูกพันของพนักงานมากเท่าไรก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกลดลง อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 ต่างกันตรงที่แนวคิดด้านทัศนคติถูกมองว่าบุคคลที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกเป็นเพราะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนแนวคิดด้านพฤติกรรมนั้นบุคคลต้องอยู่กับองค์กร เพราะจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรได้จากการลงทุนไป และแนวคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องตามบรรทัดฐานของสังคมนั้นบุคคลต้องผูกพันต่อองค์กร เพราะคิดว่าควรอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อความถูกต้อง และความเหมาะสมทางสังคม

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two – Factor Theory)

Herzberg (1959) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งปัจจัยนี้เป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการ

ทำงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยนี้จะนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกและการตั้งใจที่แท้จริงในการทำงาน

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มี หรือไม่เพียงพอ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าถ้ามีปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์

Cooper (1985) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ทำงานที่บุคคลนั้นสนใจ
2. อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ดีในการทำงาน
3. ค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมถึงชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม
6. ความสะดวกในเดินทางไปทำงาน รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นผู้ที่บุคคลนั้นยกย่อง และนับถือ

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิสร วีระกุล (2558) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ตัวแปรต้นที่ศึกษามี 2 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และประเภทของสวัสดิการพนักงาน ตัวแปรตามที่ใช้ศึกษา

คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเพศชาย และหญิงในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานในบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ระดับความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท ด้านความปลอดภัย และด้านความมั่นคง สำหรับรูปแบบสวัสดิการที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านอื่น จึงกล่าวได้ว่าหากพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท ด้านการศึกษา ด้านความเจริญธุรกิจ และด้านนันทนาการเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันของพนักงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

สุภา กะตามัน (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง ตัวแปรต้นที่ศึกษามี 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ตัวแปรตามที่ใช้ศึกษา คือ ความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของความเครียดในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และอิทธิพลของความเครียดในการทำงานต่อความผูกพันขององค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น แต่หากความเครียดในการทำงานด้านความกดดันด้านเวลา และด้านความวิตกกังวลเพิ่มขึ้นส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง และลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน และตำแหน่งไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ญภาภัญ เจริญชันษา (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่ง ตัวแปรต้นที่ศึกษามี 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา คือ ความจงรักภักดีของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสินเชื่อบริการรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยพนักงานที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง และสูงมากตามลำดับ

ชำนาญ เกษประทุม (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ซัพพลายเชน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการกำหนดขอบเขตและหน้าที่งาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

นิกร แตรรอด (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย ชัยยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยในการได้รับสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยปัจจัยด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ด้านที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และด้านรถรับ – ส่ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

ธีรพันธ์ มະระกานนท์ (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จึงอธิบายได้ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากหรือน้อยเพียงใดเป็นผลมาจากเรื่องรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนถือเป็นสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จึงอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จึงอธิบายได้ว่าเมื่อองค์การมีการบริหารจัดการในการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องหลักประกันในการให้ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน และความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน จึงอธิบายได้ว่าในการทำงานพนักงานที่มีทัศนคติ และความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต้องการที่จะได้รับการยอมรับในสังคมก็จะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดีส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ จึงอธิบายได้ว่าหากพนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกัน จึงอธิบายได้ว่าองค์การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการช่วยเหลือเหตุการณ์ประสพอุทกภัยหรือการรักษาสภาพแวดล้อมในเขตชุมชน จะส่งผลให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรของตนเองนั้นมีคุณค่าและเกิดความภูมิใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มีจำนวน 8,888 คน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (2561)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ โดยผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ KREJCIE และ MORGAN (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2p(1-p)}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ = 5%

x^2 คือ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

p คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{8,534.702}{22.218 + 0.960}$$

$$n \approx 368$$

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 368 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้นผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามฝ่ายงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 20 ฝ่ายงาน และเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 19 คน เพื่อให้ครอบคลุมทุกฝ่ายงานของขอบเขตประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามศัพท์เฉพาะมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเป็นแบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likerts Scale) มี 5 ระดับเรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ มีลักษณะดังนี้

1. เพศ เป็นข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2. อายุ เป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีดังนี้

2.1 ต่ำกว่า 20 ปี

2.2 ช่วงอายุระหว่าง 20 – 28 ปี

2.3 ช่วงอายุระหว่าง 29 – 37 ปี

2.4 ช่วงอายุระหว่าง 38 – 46 ปี

2.5 ช่วงอายุระหว่าง 47 – 55 ปี

2.6 มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา เป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับมีดังนี้

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส เป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติมีดังนี้

4.1 โสด

4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

4.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้ เป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับมีดังนี้

5.1 รายได้น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

5.2 รายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน

5.3 รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน

5.4 รายได้อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน

5.5 รายได้อยู่ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน

5.6 รายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน

6. อายุงาน เป็นข้อคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ จากการศึกษาวิจัยของ อรวรรณ สายจำปา (2555) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูได้กำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{20 - 1}{4} \\ &= 4.75 \\ &\sim 5 \text{ ปี}\end{aligned}$$

จากการคำนวณอายุงาน สามารถแสดงได้ดังนี้

6.1 อายุงาน 1-5 ปี

6.2 อายุงาน 6 – 10 ปี

6.3 อายุงาน 11 - 15 ปี

6.4 อายุงาน 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 รูปแบบสวัสดิการ ใช้วัดความคิดเห็นด้านรูปแบบสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มี 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็นโดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ มีลลิกา บุณนา (2537)

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

ดังนั้นสามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของรูปแบบสวัสดิการ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับรูปแบบสวัสดิการดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับรูปแบบสวัสดิการดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับรูปแบบสวัสดิการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับรูปแบบสวัสดิการน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับรูปแบบสวัสดิการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานใช้วัดความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิในการทำงาน

โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็นโดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้ มัลลิกา บุณนาค (2537)

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

ดังนั้นสามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี

มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย

ที่สุด

ตอนที่ 4 ความผูกพันของพนักงานใช้วัดความคิดเห็นด้านความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็นโดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ
 อันตรภาคชั้นดังนี้ มัลลิกา บุญนาค (2537)

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

ดังนั้นสามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันของพนักงานดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันของพนักงานดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันของพนักงานปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันของพนักงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันของพนักงานน้อย

ที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

2.1 นำเสนอแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
 พิจารณา และตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
 และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงก่อน
 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30
 ชุด เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
 อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) กัลยา วาณิชย์บัญชา (2558) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์
 อัลฟามีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ หากค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่า
 ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นด้านรูปแบบ
 สวัสดิการเท่ากับ 0.731 ค่าความเชื่อมั่นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ 0.882 ค่าความ
 เชื่อมั่นด้านความผูกพันของพนักงานเท่ากับ 0.694 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.898

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 ตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บตัวอย่างทั้งในพื้นที่บริษัท และเก็บรวบรวมผ่านช่องทางออนไลน์ (E-Questionnaire) โดยแบบฟอร์มสำรวจออนไลน์ Google Form

2 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การจัดทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง และ

1.2 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบเรียงมาบันทึกลงรหัส (coding) ตามที่กำหนดไว้

1.3 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Sciences) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์เป็นค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีทางสถิติ t -test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม สถิติ One-Way ANOVA และสถิติ Brown-Forsythe สำหรับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ 0.05 และการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตใน

การทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545)

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

โดยที่ P แทน ร้อยละหรือ % (Percentage)

f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{x}$) กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548)

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

โดยที่ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ใช้สูตร ดังนี้ มัลลิกา บุญนาค (2537)

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

ดังนั้นสามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับไม่ดีอย่างมาก

1.4 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541) ใช้สูตร ดังนี้

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548)

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

โดยที่ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t -test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม ประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) โดยใช้สูตรดังนี้ กัลยา วาณิชย์ บัญชา (2548)

กรณีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

t แทน ค่าเฉลี่ยสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 2

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ($s_1^2 \neq s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กัลยา วาณิชย์ปัญญา (2548)

โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance และใช้สถิติวิเคราะห์จากค่า ANOVA (F) หรือ ค่า Brown Forsythe (β)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน กัลยา วาณิชย์ปัญญา (2558) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า $MS_{(W)} = \sum_{i=1}^K = \left(1 - \frac{N_1}{N}\right) S_i^2$

β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown Forsythe

$MS_{(B)}$ แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_{(W)}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown Forsythe

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F -test ใช้ในกรณีที่มีความแปรปรวนเท่ากัน

แหล่งความแปรปรวน	df	ผลรวมกำลังสอง SS	ค่าประมาณของความ แปรปรวน	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS _b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	n-k	SS _w	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม	n-1	SS _t		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

df แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$MS_{(w)}$ แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)

$MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)

$MS_{(w)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD กัลยา วาณิชย์บัญชา (2548) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)}$$

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าพิจารณาในการแจกแจงแบบ t -test ที่ระดับความเชื่อมั่น

95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม $MS_{(w)}$

n_1 แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_2 แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 Geoffrey (1991) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\overline{d_D} = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ $\overline{d_D}$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี

ความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ค่า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

6. ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สากล จริยวิทยานนท์ (2542) ค่าสัมประสิทธิ์ (r)

0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

0.41- 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

F แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F -distribution

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom)

p -value แทน ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

LSD แทน Least Significant Difference

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

H_0 แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H_1 แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

$*$ แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$**$ แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 3 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	169	45.90
หญิง	199	54.10
รวม	368	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 368 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 และเพศชายจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
29 – 37 ปี	144	39.10
38 - 46 ปี	171	46.50
47 - 55 ปี	47	12.80
มากกว่า 55 ปี	6	1.60
รวม	368	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 368 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 38 - 46 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมาคือ 29 – 37 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 อายุ 47 – 55 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.50
ปริญญาตรี	188	51.10
สูงกว่าปริญญาตรี	167	45.40
รวม	368	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 368 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพสมรส	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
สมรส/อยู่ด้วยกัน	198	53.80
โสด	170	46.20
รวม	368	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ข้อมูลสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 368 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และสถานภาพโสดจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน	15	4.10
ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน	67	18.20
มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน	286	77.70
รวม	368	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ข้อมูลรายได้ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 368 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 รองลงมารายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	160	43.50
6 – 10 ปี	111	30.20
11 – 15 ปี	42	11.40
16 ปีขึ้นไป	55	14.90
รวม	368	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ข้อมูลอายุงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 368 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมา 6 – 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 16 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และ 11 – 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบสวัสดิการของพนักงาน

รูปแบบสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สวัสดิการด้านสุขภาพ	4.12	0.52	ดี
สวัสดิการด้านความปลอดภัย	4.53	0.41	ดีมาก
สวัสดิการด้านความมั่นคง	3.85	0.56	ดี
สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท	4.67	0.58	ดีมาก
สวัสดิการด้านการศึกษา	3.77	0.68	ดี
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.01	0.54	ดี
สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.53	0.74	ดี
ภาพรวม	4.07	0.33	ดี

จากตาราง 7 ระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัทอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.67, SD = 0.58$) รองลงมาเป็นด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.53, SD = 0.41$) และด้านสุขภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.52$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนันทนาการอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.74$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบสวัสดิการของพนักงานรายด้าน

รูปแบบสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สวัสดิการด้านสุขภาพ			
1. ธนาคารจัดให้มีบริการด้านการแพทย์ภายในธนาคารแก่พนักงานอย่างเพียงพอ	4.09	0.71	ดี
2. พนักงานสามารถนำใบเสร็จมาเบิกค่ารักษาพยาบาลกับธนาคารกรณีเข้ารับการรักษายาบาลกับสถานพยาบาลภายนอกธนาคารอย่างเต็มจำนวน	3.94	0.82	ดี
3. ธนาคารจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานซึ่งครอบคลุมการตรวจสุขภาพขั้นพื้นฐาน และโรคต่าง ๆ ที่จำเป็น	4.35	0.68	ดีมาก
รวมด้านสุขภาพ	4.12	0.52	ดี
สวัสดิการด้านความปลอดภัย			
4. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และปลอดภัย	4.70	0.51	ดีมาก
5. ธนาคารจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยอย่างเพียงพอ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีอุปกรณ์ดับเพลิงอย่างเพียงพอ กรณีเกิดเหตุอัคคีภัย	4.40	0.62	ดีมาก
6. มีการรณรงค์ให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดให้มีการซ้อมหนีไฟประจำปี ให้ความรู้ หรือข้อมูลในการปฏิบัติตนกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.56	ดีมาก
รวมด้านความปลอดภัย	4.53	0.41	ดีมาก

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สวัสดิการด้านความมั่นคง			
7. ธนาคารจัดให้มีเงินชดเชยกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ	4.06	0.75	ดี
8. ธนาคารจัดให้มีเงินชดเชยกรณีพนักงานเกิดเหตุทุพพลภาพอย่างเหมาะสม ในกรณีที่ไม่ใช่จากการปฏิบัติงาน	4.08	0.72	ดี
9. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่พนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.60	0.79	ดี
10. ธนาคารจัดให้มีเงินตอบแทนสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับธนาคารมาอย่างยาวนานอย่างเหมาะสมโดยจะจ่ายให้เมื่อเกษียณอายุ	3.68	0.84	ดี
รวมด้านความมั่นคง	3.85	0.56	ดี
สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท			
11. ธนาคารจัดให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างให้พนักงานในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของธนาคารอย่างถูกต้อง และเหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
รวมด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท	4.67	0.58	ดีมาก
สวัสดิการด้านการศึกษา			
12. ธนาคารจัดให้มีห้องสมุด หรือพื้นที่ที่รวบรวมหนังสือวารสาร หรือสิ่งพิมพ์ความรู้ทั่วไปแก่พนักงาน	3.55	0.80	ดี
13. ธนาคารจัดให้มีทุนการศึกษาตามความเหมาะสมแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ	3.92	0.81	ดี
14. ธนาคารจัดให้มีการดูงาน หรือการอบรมระยะสั้นให้แก่พนักงาน	3.87	0.97	ดี
รวมด้านการศึกษา	3.77	0.68	ดี

ตาราง 8 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ			
15. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงาน อย่างเหมาะสม	4.55	0.56	ดีมาก
16. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายใน ครอบครัวแก่พนักงาน	3.84	0.82	ดี
17. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเพื่อซื้อรถยนต์ หรือ รถจักรยานยนต์แก่พนักงาน	4.36	0.65	ดีมาก
18. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือสำหรับรูปแบบ พนักงาน	3.29	0.97	ปานกลาง
รวมด้านเศรษฐกิจ	4.01	0.54	ดี
สวัสดิการด้านนันทนาการ			
19. ธนาคารจัดให้มีสถานที่พักผ่อนภายในธนาคาร	3.74	0.97	ดี
20. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในธนาคาร	3.02	0.86	ปานกลาง
21. ธนาคารจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในธนาคาร	3.86	0.89	ดี
รวมด้านนันทนาการ	3.53	0.74	ดี
ภาพรวมรูปแบบสวัสดิการ	4.07	0.33	ดี

จากตาราง 8 รายละเอียดระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบสวัสดิการของพนักงานในแต่ละด้านมีดังนี้

สวัสดิการด้านสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 3 ธนาคารจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานซึ่งครอบคลุมการตรวจสุขภาพขั้นพื้นฐาน และโรคต่าง ๆ ที่จำเป็น อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ธนาคารจัดให้มีบริการด้านการแพทย์ภายในธนาคารแก่พนักงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.71$) และข้อ 2 พนักงานสามารถนำไปเสริมมาเบิกค่ารักษาพยาบาลกับธนาคาร กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลภายนอกธนาคารอย่างเต็มจำนวน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.82$)

สวัสดิการด้านความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 4 สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และปลอดภัย อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือข้อ 6 มีการรณรงค์ให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดให้มีการซ้อมหนีไฟประจำปี ให้ความรู้ หรือข้อมูลในการปฏิบัติตนกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.56$) และข้อ 5 ธนาคารจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยอย่างเพียงพอ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีอุปกรณ์ดับเพลิงอย่างเพียงพอ กรณีเกิดเหตุอัคคีภัย อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.62$)

สวัสดิการด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 8 ธนาคารจัดให้มีเงินชดเชยกรณีพนักงานเกิดเหตุพหุผลาพอย่างเหมาะสม ในกรณีที่ไม่ใช่จากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ ข้อ 7 ธนาคารจัดให้มีเงินชดเชยกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.75$) และข้อ 10 ธนาคารจัดให้มีเงินตอบแทนสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับธนาคารมาอย่างยาวนานอย่างเหมาะสมโดยจะจ่ายให้เมื่อเกษียณอายุ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.84$)

สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท โดยคิดเห็นว่าธนาคารจัดให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างให้พนักงานในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของธนาคารอย่างถูกต้อง และเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.58$)

สวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 13 ธนาคารจัดให้มีทุนการศึกษาตามความเหมาะสมแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.81$) รองลงมาคือ ข้อ 14 ธนาคารจัดให้มีการดูงาน หรือการอบรมระยะสั้นให้แก่พนักงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.97$) และข้อ 12 ธนาคารจัดให้มีห้องสมุด หรือพื้นที่ที่รวบรวมหนังสือ วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ความรู้ทั่วไปแก่พนักงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.80$)

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 15 ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.56$) รองลงมาข้อ 17 ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเพื่อซื้อรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์แก่พนักงาน อยู่ในระดับ

ดีมาก ($\bar{X} = 4.36, SD = 0.65$) และข้อ 16 ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัวแก่พนักงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.82$)

สวัสดิการด้านนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 21 ธนาคารจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในธนาคาร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.89$) รองลงมาข้อ 19 ธนาคารจัดให้มีสถานที่พักผ่อนภายในธนาคาร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.97$) และข้อ 20 ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในธนาคาร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.86$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.90	0.81	ดี
ความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ	3.69	0.79	ดี
การทำงานร่วมกัน	4.09	0.74	ดี
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.77	ดี
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	0.93	ดี
ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	4.48	0.48	ดีมาก
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.93	0.54	ดี
สิทธิในการทำงาน	4.14	0.60	ดี
ภาพรวม	4.07	0.42	ดี

จากตาราง 9 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.48, SD = 0.48$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.77$) ด้านสิทธิในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.93$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม			
22. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม	4.00	0.85	ดี
23. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.80	0.88	ดี
รวมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.90	0.81	ดี
ความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ			
24. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามโอกาส ความรู้ และความสามารถ	3.73	0.85	ดี
25. ท่านรับรู้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองอย่างชัดเจน	3.66	0.85	ดี
รวมด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ	3.69	0.79	ดี
การทำงานร่วมกัน			
26. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.85	ดี
27. ท่านได้ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าท่านจะไม่ได้ถูกร้องขอ	4.00	0.84	ดี
รวมด้านการทำงานร่วมกัน	4.09	0.74	ดี
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
28. ท่านรู้สึกสะดวกสบายใจ ผ่อนคลาย และปลอดภัยเมื่อมาปฏิบัติงานภายในอาคาร	4.18	0.79	ดี
29. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย และปลอดภัยในการทำงาน	4.12	0.85	ดี
รวมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.77	ดี

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
30. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับกำหนดเวลาที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ	3.68	0.99	ดี
31. ท่านมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยไม่มีการเบียดเบียนจากชีวิตการทำงาน	3.27	1.01	ปานกลาง
รวมด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	0.93	ดี
ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม			
32. ท่านรับรู้ว่าการที่ท่านนั้นสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย และยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.75	0.46	ดีมาก
33. ธนาคารคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสังคม เช่น จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.21	0.68	ดีมาก
รวมด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	4.48	0.48	ดีมาก
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
34. ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.68	ดีมาก
35. ลักษณะงานที่ทำให้มีความท้าทาย และตรงกับความสามารถของท่าน	3.68	0.69	ดี
36. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.71	ดี
รวมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.93	0.54	ดี
สิทธิในการทำงาน			
37. ท่านได้รับการเคารพสิทธิความเป็นส่วนบุคคลระหว่างการปฏิบัติงานภายในธนาคาร จากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	4.41	0.70	ดีมาก

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
38. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำได้อย่างเต็มที่ และมีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	4.04	0.77	ดี
39. ท่านมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับ มอบหมาย	4.00	0.76	ดี
รวมด้านสิทธิในการทำงาน	4.14	0.60	ดี
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.07	0.42	ดี

จากตาราง 10 รายละเอียดระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 22 ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือข้อ 23 ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.80$)

ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 24 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามโอกาส ความรู้ และความสามารถ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือข้อ 25 ท่านรับรู้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.85$)

ด้านการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 26 ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.85$) รองลงมาคือข้อ 27 ท่านได้ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าท่านจะไม่ได้ถูกร้องขอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.84$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 28 ท่านรู้สึกสะดวกสบายใจ ผ่อนคลาย และปลอดภัยเมื่อมาปฏิบัติงานภายในธนาคาร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือข้อ 29 สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย และปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.85$)

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 30 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับกำหนดเวลาที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.99$) รองลงมาคือข้อ 31 ท่านมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยไม่มีการเบียดเบียนจากชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 1.01$)

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 32 ท่านรับรู้ว่าการที่ท่านนั้นสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย และยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.46$) รองลงมาคือข้อ 33 ธนาคารคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสังคม เช่น จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.68$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 34 ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.68$) รองลงมาคือข้อ 36 ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.71$) และข้อ 35 ลักษณะงานที่ท่านมีความท้าทาย และตรงกับความสามารถของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.69$)

ด้านสิทธิในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 37 ท่านได้รับการเคารพสิทธิความเป็นส่วนบุคคลในระหว่างการทำงานภายในธนาคาร จากทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือข้อ 38 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำได้เต็มที่ และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.77$) และข้อ 39 ท่านมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.76$)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.38	0.50	ดีมาก
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	4.58	0.50	ดีมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.83	0.72	ดี
ภาพรวม	4.26	0.40	ดีมาก

จากตาราง 11 ระดับความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$) รองลงมาด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.72$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
40. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้	4.21	0.72	ดีมาก
41. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.46	0.56	ดีมาก
42. ท่านยอมรับในค่านิยมของธนาคาร	4.47	0.68	ดีมาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
รวมด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.38	0.50	ดีมาก
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร			
43. ท่านมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทเพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.58	0.55	ดีมาก
44. ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดทุกสถานการณ์ แม้ว่า จะพบปัญหาก็ตาม	4.58	0.58	ดีมาก
รวมด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับ องค์กร	4.58	0.50	ดีมาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร			
45. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับธนาคารอย่าง ยาวนาน	4.10	0.78	ดี
46. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับธนาคาร แม้องค์กรอื่น จะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า	3.58	0.84	ดี
รวมด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	3.83	0.72	ดี
ภาพรวมความผูกพันของพนักงาน	4.26	0.40	ดีมาก

จากตาราง 12 รายละเอียดระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันของพนักงานในแต่ละด้านมีดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 42 ท่านยอมรับในค่านิยมของธนาคาร อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.68$) รองลงมาข้อ 41 ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับดีมาก

($\bar{X} = 4.46, SD = 0.56$) และข้อ 40 ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.72$)

ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 43 ท่านมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทเพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58, SD = 0.55$) และข้อ 44 ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะพบปัญหาก็ตาม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58, SD = 0.58$)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 45 ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับธนาคารอย่างยาวนาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.78$) รองลงมาข้อ 46 ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับธนาคาร แม้องค์กรอื่นจะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.84$)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t -test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	<i>F</i>	<i>p</i> -Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.525	.061
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	9.129	.003
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	.736	.392
ภาพรวม	9.002	.003

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่า *p*-Value เท่ากับ 0.061 และ 0.392 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่ามีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า *t* กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) ส่วนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และภาพรวม มีค่า *p*-Value เท่ากัน คือ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่ามีความแปรปรวนแตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า *t* กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันของพนักงาน	เพศ	<i>t</i> -test of Equality of Means				
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i> -Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับใน	ชาย	4.47	0.52	3.183**	366	.002
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	หญิง	4.30	0.46			
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการ	ชาย	4.53	0.56	-1.535	317.36	.126
ทำงานให้กับองค์กร	หญิง	4.61	0.44			

ตาราง 14 (ต่อ)

ความผูกพันของพนักงาน	เพศ	t-test of Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	p-Value
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย	4.02	0.75	4.679**	366	<0.001
	หญิง	3.68	0.65			
ภาพรวม	ชาย	4.34	0.46	3.292**	300.023	.001
	หญิง	4.20	0.33			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าเพศหญิง

ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมีค่า p -Value เท่ากับ 0.126 ซึ่งมากกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศหญิง

ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่างกัน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p -Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p -Value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.213*	3	364	.023
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	.381	3	364	.767
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1.553	3	364	.200
ภาพรวม	2.896*	3	364	.035

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มอายุโดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.767 และ 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ส่วนด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.023 และ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	8.725**	3	138.609	<0.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3 ดังตารางที่ 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	29 - 37 ปี	38 - 46 ปี	47 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี
		4.24	4.48	4.40	4.38
29 - 37 ปี	4.24	-	-.241** (<0.001)	-.158 (0.240)	-.254 (0.321)
38 - 46 ปี	4.48		-	.083 (0.829)	-.012 (0.100)
47 - 55 ปี	4.40			-	-.095 (0.968)
มากกว่า 55 ปี	4.38				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 พบว่าผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ กลุ่มอายุ 29 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต่ำกว่า กลุ่มอายุ 38 - 46 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.24$ และ $\bar{X} = 4.48$, $p = <0.001$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ F -test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.371	.124	.481	.695
	ภายในกลุ่ม	364	93.514	.257		
	รวม	367	93.885			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F -test พบว่า ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.695 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ F -test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.715	2.572	5.037	.002
	ภายในกลุ่ม	364	185.826	.511		
	รวม	367	193.541			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ F -test พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	$\bar{X}$	29 – 37 ปี	38 - 46 ปี	47 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี
		3.71	3.92	3.79	4.66
29 – 37 ปี	3.71	-	-.211** (0.009)	-.082 (0.492)	-.951** (0.002)
38 - 46 ปี	3.92		-	.129 (0.274)	-.739* (0.013)
47 - 55 ปี	3.79			-	-.868** (0.005)
มากกว่า 55 ปี	4.66				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่าผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 29 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มอายุ 38 - 46 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 3.71$ และ $\bar{X} = 3.92$, $p = 0.009$) กลุ่มอายุ 29 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความ

ปรารภอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุมากกว่า 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 3.71$ และ $\bar{X} = 4.66$, $p = 0.002$) กลุ่มอายุ 38 - 46 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุมากกว่า 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.015 ($\bar{X} = 3.92$ และ $\bar{X} = 4.66$, $p = 0.013$) และกลุ่มอายุ 47 - 55 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่า กลุ่มที่อายุมากกว่า 55 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 3.79$ และ $\bar{X} = 4.66$, $p = 0.005$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	p-Value
ภาพรวม	5.893**	3	98.370	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวม โดยจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันแตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	29 – 37 ปี	38 - 46 ปี	47 - 55 ปี	มากกว่า 55 ปี
		4.17	4.32	4.28	4.55
29 – 37 ปี	4.17	-	-.149** (0.010)	-.109 (0.443)	-.377 (0.084)
38 - 46 ปี	4.32		-	.039 (0.985)	-.228 (0.378)
47 - 55 ปี	4.28			-	-.268 (0.280)
มากกว่า 55 ปี	4.55				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่าผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างอายุ 29 – 37 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในภาพรวมต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ 38 - 46 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.17$ และ $\bar{X} = 4.32$, $p = 0.010$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p -Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p -Value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	2.754	2	365	.065
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	.018	2	365	.982
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.917	2	365	.055
ภาพรวม	2.502	2	365	.083

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.065 0.982 0.055 และ 0.083 จึงใช้สถิติ F -test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ F -test

ความผูกพันของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.185	.093	.367	.693
	ภายในกลุ่ม	365	92.045	.252		
	รวม	367	92.231			

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F -test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ *F-test*

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p-Value</i>
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.202	.101	.394	.675
	ภายในกลุ่ม	365	93.683	.257		
	รวม	367	93.885			

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ *F-test* พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.675 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ *F-test*

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p-Value</i>
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.561	.281	.531	.589
	ภายในกลุ่ม	365	192.980	.529		
	รวม	367	193.541			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดย

ใช้สถิติ F -test พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.589 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ F -test

ความผูกพันของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p -Value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.038	.019	.114	.892
	ภายในกลุ่ม	365	61.517	.169		
	รวม	367	61.556			

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F -test พบว่า ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.892 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) โดยใช้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่ม สถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.171	.076
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	.011	.917
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.357	.126
ภาพรวม	3.899	.049

จากตาราง 28 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสโดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.076 0.917 และ 0.126 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (Equal variances assumed) ส่วนภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (Equal variances not assumed)

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันของพนักงาน	สถานภาพสมรส	t-test of Equality of Means				
		$\bar{X}$	SD	t	df	p-Value
ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	โสด	4.24	0.51	-5.021**	366	<0.001
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.50	0.45			
ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	โสด	4.58	0.51	.077	366	.939
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.57	0.49			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	โสด	3.74	0.75	-2.280*	366	.023
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.91	0.69			
ภาพรวม	โสด	4.19	0.43	-3.300**	336.176	.001
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.33	0.37			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าสถานภาพโสด

ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมีค่า p -Value เท่ากับ 0.939 ซึ่งมากกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากกว่าสถานภาพโสด

ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ โดยพนักงานสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในภาพรวมมากกว่าสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p -Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p -Value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มรายได้ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.650	2	365	.072
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	12.999	2	365	<0.001
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.623	2	365	.028
ภาพรวม	5.548	2	365	.004

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มรายได้โดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F-test ส่วนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า

p -Value เท่ากับ <0.001 0.028 และ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ F -test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	2	.628	.314	1.251	.287
ยอมรับในเป้าหมายและ	ภายในกลุ่ม	365	91.603	.251		
ค่านิยมขององค์กร	รวม	367	92.231			

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ F -test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.287 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	15.114**	2	47.267	<0.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

รายได้	$\bar{X}$	30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน	40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน	มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน
		4.76	4.79	4.51
ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน	4.76	-	-.031 (.989)	.247 (0.116)
ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน	4.79		-	.279** (<0.001)
มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน	4.51			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกัน มี 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มากกว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.79$ และ $\bar{X} = 4.51$, $p = <0.001$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้ Brown-
Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง				
ความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.941	2	101.591	.057

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ
Brown-Forsythe พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มี
ค่า p -Value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ
คงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดย
จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	p- Value
ภาพรวม	10.510**	2	124.800	<0.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม
โดยจำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม
มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วย Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

รายได้	$\bar{X}$	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	มากกว่า 50,000
		บาทต่อเดือน	บาทต่อเดือน	บาทต่อเดือน
		4.45	4.38	4.22
ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน	4.45	-	.072 (0.616)	.230** (0.001)
ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน	4.38		-	.158** (0.001)
มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน	4.22			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในภาพรวมมากกว่า กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.45$ และ $\bar{X} = 4.22$, $p = 0.001$) และกลุ่มตัวอย่างรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในภาพรวมมากกว่า กลุ่มที่รายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.38$ และ $\bar{X} = 4.22$, $p = 0.001$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้สถิติ Levene' Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หากพบว่าค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน หากค่า p -Value มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน

ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันให้ทดสอบสมมติฐานจากสถิติ Brown-Forsythe test ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p -Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป แต่หากค่า p -Value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรไม่มีความแตกต่างกัน

กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนแตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 กรณีที่ตัวแปรที่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันทดสอบสองแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันของพนักงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-Value
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.993	3	364	.115
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	1.454	3	364	.227
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	1.872	3	364	.134
ภาพรวม	4.471**	3	364	.004

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่มอายุงานโดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.115 0.227 และ 0.134 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ F -test ส่วนความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F -test

ความผูกพัน ของพนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	3	2.611	.870	3.535*	.015
ยอมรับในเป้าหมาย	ภายในกลุ่ม	364	89.620	.246		
และค่านิยมขององค์กร	รวม	367	92.231			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F -test พบว่า ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุงาน	$\bar{X}$	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.38	4.29	4.38	4.45
1 – 5 ปี	4.38	-	.09413 (0.125)	.004 (0.959)	-.172* (0.027)
6 – 10 ปี	4.29		-	-.089 (0.319)	-.266** (0.001)
11 – 15 ปี	4.38			-	-.176 (0.083)
16 ปีขึ้นไป	4.45				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่อายุงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 4.38$ และ

$\bar{X} = 4.45$, $p = 0.027$) และกลุ่มที่อายุงาน 6 – 10 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.29$ และ $\bar{X} = 4.45$, $p = 0.001$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ *F*-test

ความผูกพันของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.131	.710	2.818*	.039
	ภายในกลุ่ม	364	91.754	.252		
	รวม	367	93.885			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ *F*-test พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า *p*-Value เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจ
ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant
Difference (LSD)

อายุงาน	$\bar{X}$	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.65	4.48	4.64	4.51
1 – 5 ปี	4.65	-	.163** (0.009)	.007 (0.935)	.131 (0.094)
6 – 10 ปี	4.48		-	-.156 (0.086)	-.03170 (0.702)
11 – 15 ปี	4.64			-	.12468 (0.266)
16 ปีขึ้นไป	4.51				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 1 คู่ คือ กลุ่มที่อายุงาน 1 – 5 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.65$ และ $\bar{X} = 4.48$, $p = 0.009$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F-test

ความผูกพันของ พนักงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-Value
ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	18.733	6.244	13.002**	<0.001
	ภายในกลุ่ม	364	174.808	.480		
	รวม	367	193.541			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ F -test พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุงาน	$\bar{X}$	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.75	3.65	4.01	4.31
1 – 5 ปี	3.75	-	.106 (0.215)	-.252* (0.036)	-.558** (<0.001)
6 – 10 ปี	3.65		-	-.358** (0.005)	-.665** (<0.001)
11 – 15 ปี	4.01			-	-.306* (0.032)
16 ปีขึ้นไป	4.31				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่ต่างกันมี 5 คู่ คือ กลุ่มที่อายุงาน 1 – 5 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 3.75$ และ $\bar{X} = 4.01$, $p = 0.036$) กลุ่มที่อายุงาน 1 – 5 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 3.75$ และ $\bar{X} = 4.31$, $p = <0.001$) กลุ่มที่อายุ

งาน 6 – 10 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 3.65$ และ $\bar{X} = 4.01$, $p = 0.005$) กลุ่มที่อายุงาน 6 – 10 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 3.65$ และ $\bar{X} = 4.31$, $p = <0.001$) และกลุ่มที่อายุงาน 11 – 15 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่า กลุ่มที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\bar{X} = 4.01$ และ $\bar{X} = 4.31$, $p = 0.032$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means	Statistic	df1	df2	p-Value
ภาพรวม	8.637 **	3	223.725	<0.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในภาพรวม โดยจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 45

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่ ด้วย Dunnett's T3

อายุงาน	$\bar{X}$	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.26	4.14	4.34	4.46
1 – 5 ปี	4.26	-	.121 (0.122)	-.080 (0.831)	-.199** (0.002)
6 – 10 ปี	4.14		-	-.201 (0.070)	-.321** (<0.001)
11 – 15 ปี	4.34			-	-.119 (0.572)
16 ปีขึ้นไป	4.46				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันมี 2 คู่ คือ กลุ่มที่อายุงาน 1 – 5 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในภาพรวมต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.26$ และ $\bar{X} = 4.46$, $p = 0.002$) และกลุ่มที่อายุงาน 6 – 10 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของพนักงานในภาพรวมต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\bar{X} = 4.14$ และ $\bar{X} = 4.46$, $p = <0.001$) ส่วนรายคู่อื่นมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

H_0 : รูปแบบสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

H_1 : รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันนอ
คัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

รูปแบบสวัสดิการ		ความผูกพันของพนักงาน			
		ด้านความ เชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการ ทำงานให้กับ องค์กร	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ภาพรวม
ด้านสุขภาพ	r	.125*	.026	.102*	.123*
	p -Value	.016	.616	.050	.019
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้านความปลอดภัย	r	.168**	.213**	.141**	.240**
	p -Value	.001	<0.001	.007	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้านความมั่นคง	r	.167**	.038	.144**	.169**
	p -Value	.001	.463	.006	.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ค่าตอบแทนใน		.248**	.230**	.120*	.267**
วันลาที่ได้รับ	p -Value	<0.001	<0.001	.022	<0.001
อนุญาตตาม	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ
ระเบียบบริษัท	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้านการศึกษา	r	.172**	.064	.334**	.293**
	p -Value	.001	.222	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

ตาราง 46 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการ		ความผูกพันของพนักงาน			
		ด้านความ เชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการ ทำงานให้กับ องค์กร	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ภาพรวม
ด้านเศรษฐกิจ	r	.134**	.129*	.121*	.179**
	p -Value	.010	.013	.021	.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้าน นันทนาการ	r	.063	.016	.151**	.121*
	p -Value	.230	.753	.004	.020
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก	ต่ำมาก
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ภาพรวม	r	.264**	.166**	.289**	.347**
	p -Value	<0.001	.001	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

จากตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ด้านสุขภาพ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.125 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.125$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อรูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นพนักงานจะมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสุขภาพ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน ให้กับองค์กรมีค่า p -Value เท่ากับ 0.616 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.026 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.026$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสุขภาพ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.050 ซึ่งเท่ากับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.102 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.102$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสุขภาพ กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.123 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.123$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปลอดภัย กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.168 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.168$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปลอดภัย กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.213 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.213$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปลอดภัย กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.141 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.141$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความปลอดภัย กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.240 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.240$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.167 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.167$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.463 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.038 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.038$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.144 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.144$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.169 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.169$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.248 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.248$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการสวัสดิการด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัทเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.230 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.230$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท เพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.120 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.120$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท เพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.267 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.120$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท เพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการศึกษา กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.172 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านการศึกษามี

ความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.172$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการศึกษา กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน ให้กับองค์กรมีค่า p -Value เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.064 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.064$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการศึกษา กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.334$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการศึกษา กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.293 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.334$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านเศรษฐกิจ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.010 ซึ่งเท่ากับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.134 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.134$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพัน

ของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านเศรษฐกิจ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน ให้กับองค์กรมีค่า p -Value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.129 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.129$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านเศรษฐกิจ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.121 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.121$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านเศรษฐกิจ กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.179 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.179$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านนันทนาการ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.230 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.063 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.063$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านนันทนาการ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.753 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.016 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.016$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านนันทนาการ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.151 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านนันทนาการเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านนันทนาการ กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.121 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการ ด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการ ด้านนันทนาการเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.264 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.166 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.166$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.289 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.347 หมายความว่า รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อรูปแบบสวัสดิการในภาพรวม เพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามีค่า p -Value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

		ความผูกพันของพนักงาน			
		ด้านความ เชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ด้านความ เต็มใจทุ่มเท ในการทำงาน ให้กับองค์กร	ด้านความ ปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ภาพรวม
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าตอบแทนที่ r	.282**	.086	.285**	.319**
	เป็นธรรม p -Value	<0.001	.098	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ความมั่นคง และก้าวหน้า ในอาชีพ	r	.271**	.159**	.332**	.372**
	p -Value	<0.001	.002	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
การทำงาน ร่วมกัน	r	.278**	.140**	.332**	.368**
	p -Value	<0.001	.007	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	r	.205**	.178**	.264**	.313**
	p -Value	<0.001	.001	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

ตาราง 47 (ต่อ)

		ความผูกพันของพนักงาน			
		ด้านความ เชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ด้านความ เต็มใจทุ่มเท ในการทำงาน ให้กับองค์กร	ด้านความ ปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิก	ภาพรวม
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
ความสมดุล	<i>r</i>	.234**	-.001	.383**	.321**
ระหว่างงาน	<i>p</i> -Value	<0.001	.986	<0.001	<0.001
กับชีวิตส่วนตัว	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	ตรงข้าม	เดียวกัน	เดียวกัน
ลักษณะงานที่	<i>r</i>	.269**	.232**	.213**	.331**
ให้ประโยชน์	<i>p</i> -Value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
ต่อสังคม	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
โอกาสในการ	<i>r</i>	.294**	.203**	.279**	.369**
พัฒนา	<i>p</i> -Value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
ความสามารถ	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
ของบุคคล	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
สิทธิในการ	<i>r</i>	.362**	.210**	.293**	.407**
ทำงาน	<i>p</i> -Value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ภาพรวม	<i>r</i>	.420**	.215**	.474**	.541**
	<i>p</i> -Value	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ของพนักงานสำนักงานใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่น
ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.282 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.282$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจ
ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.098 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.086 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.086$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนา
อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.285 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.285$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.319 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.319$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้น

พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.271 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.271$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.159 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.159$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.332 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.332$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.372

หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.372$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการทำงานร่วมกัน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.278 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการทำงานร่วมกัน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.140 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.140$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการทำงานร่วมกัน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.332 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.332$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านการทำงานร่วมกัน กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.368 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ มีทิศทางเดียวกัน ($r = 0.368$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อนั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.205 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อนั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.205$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อนั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.178 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.178$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.264 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.264$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพัน

ของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.313 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.313$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.234 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.234$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.986 ซึ่งมากกว่า 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.001 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำมาก ในทิศทางตรงข้าม ($r = -0.001$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.383 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.383$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.321 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.321$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.269 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.269$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.232 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.232$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.213 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ไปในทิศทาง เดียวกัน ($r = 0.213$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของ พนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม กับ ความผูกพันของพนักงานใน ภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.331 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมมี ความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.331$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล กับ ความผูกพันของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.294 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของ พนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทาง เดียวกัน ($r = 0.294$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความ ผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับ ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล กับ ความผูกพันของพนักงาน ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.203 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้าน ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรในระดับต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.203$) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้าน

ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล กับ ความผูกพันของพนักงาน
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.279 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.279$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ ความผูกพันของพนักงาน
ในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.369 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.369$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสิทธิในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.362 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.362$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสิทธิในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.210 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลใน

ระดับต่ำ มีในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.210$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสิทธิในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.293 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.293$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ด้านสิทธิในการทำงาน กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.407 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.407$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

คุณภาพชีวิตในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.420 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.420$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

คุณภาพชีวิตในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.215 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับต่ำ มีใน

ทิศทางเดียวกัน ($r = 0.215$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

คุณภาพชีวิตในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.474 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.474$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

คุณภาพชีวิตในภาพรวม กับ ความผูกพันของพนักงานในภาพรวม มีค่า p -Value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.541 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ($r = 0.541$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันของพนักงานในภาพรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ตาราง 48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานสำนักงานใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน		
1. เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t -test
2. อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
3. ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
4. สถานภาพสมรส	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t -test
5. รายได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
6. อายุงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 48 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 2 รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ		
1. ด้านสุขภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
2. ด้านความปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
3. ด้านความมั่นคง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
4. ด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
5. ด้านการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
6. ด้านเศรษฐกิจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
7. ด้านนันทนาการ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
8. รูปแบบสวัสดิการในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
2. ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
3. ด้านการทำงานร่วมกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
6. ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
7. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
8. ด้านสิทธิในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation
9. คุณภาพชีวิตในภาพรวม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson correlation

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันของพนักงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ จำนวน 368 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ตอน มีดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มี 6 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 รูปแบบสวัสดิการ มี 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ และด้านนันทนาการ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยที่สุด (ค่าคะแนน 1) ไปหามากที่สุด (ค่าคะแนน 5) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .731 ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิทธิในการทำงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .882 และตอนที่ 4 ความผูกพันของพนักงาน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .694

วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 รูปแบบสวัสดิการ ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และตอนที่ 4 ความผูกพันของพนักงาน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เป็นตัวเลขทางสถิติ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ มัลลิกา บุนนาค (2537) โดยช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 อยู่ในระดับมาก ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 อยู่ในระดับน้อย และช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์ด้วยสถิติอ้างอิง (Inference Statistics) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรด้วย *t*-test ใช้วิเคราะห์ประชากร 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้วิเคราะห์ประชากร 2 กลุ่มขึ้นไป และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้ของ สากล จริยวิทยานนท์ (2542) ประกอบด้วย ช่วงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก ช่วง 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันสูง ช่วง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ช่วง 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์กันต่ำ และช่วง 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก โดยรายละเอียดสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

สรุปการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลด้วยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามและนำเสนอสรุปผลการวิจัยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 38 - 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีสถานภาพสมรสแล้ว หรืออยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 53.80 พนักงานมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 77.70 อายุงานส่วน

ใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.50 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 368 ตัวอย่าง

2. ผลการวิเคราะห์ระดับรูปแบบสวัสดิการ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ พบว่า

2.1 ระดับความคิดเห็นของรูปแบบสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัทอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.58$) รองลงมาเป็นด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.41$) และด้านบริการสุขภาพอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.52$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนันทนาการอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.74$)

2.2 ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.48$) รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.77$) และด้านสิทธิในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.93$)

2.3 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.50$) รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับดีมากอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.50$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.72$)

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานที่ต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ส่วนปัจจัยระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

4. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ พบว่า รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ($r = .347^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ($r = .541^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นของรูปแบบสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะธนาคารได้มุ่งเน้นการส่งเสริมสวัสดิการในหลาย ๆ ด้านอย่างเพียงพอ ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ ชนิสร วีระกุล (2558) อธิบายว่า สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพิ่มเติมแก่พนักงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ก่อให้เกิดความพึงพอใจในสวัสดิการ รวมถึงแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิสร วีระกุล (2558) ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของ นิกร แตรรอด (2560) ที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะปัจจุบันธนาคารได้ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลาย ๆ ด้านอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานมีลักษณะความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี โดยผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Bruce และ Blackburn (1992) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ เกษประทุม (2558) ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของ ญภาภญ์ เจริญชันษา (2561) ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี

ระดับความคิดเห็นของความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ ธนาคารได้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยสนับสนุนทั้งในด้านสวัสดิการที่เพียงพอ เหมาะสม และครอบคลุมความต้องการ และด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี จึงเกิดความผูกพันของพนักงานในระดับดี

มาก โดยผลการวิจัยเป็นเช่นเดียวกับแนวคิดของ พัชวีภรณ์ วสุสิริกุล (2560) ที่กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานสามารถบ่งชี้การเกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรินทร์ มะระกานนท์ (2556) ที่พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก

เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และอายุงานที่ต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ปัจจัยทางเพศ ซึ่งเพศชาย และหญิงนั้นจะมีความแตกต่างกันทั้งด้านอารมณ์ ทัศนคติ และการตัดสินใจ ปัจจัยทางอายุ และสถานภาพสมรส บุคคลที่มีอายุมากขึ้น หรือสมรสแล้ว จะมีการตัดสินใจที่ถี่ถ้วนมากขึ้น เนื่องจากอายุ ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวที่เพิ่มขึ้น ซึ่งโอกาสที่จะเปลี่ยนงานจึงน้อยลง โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 55 มีความผูกพันด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 29 – 55 ปี และพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่โสด ในแง่ปัจจัยทางรายได้ และอายุงาน พนักงานที่มีรายได้สูงนั้นจะมีแรงจูงใจในการทำงาน และภาระหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย จึงต้องทุ่มเทให้แก่การทำงาน และมีความต้องการอยู่อย่างยาวนาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงานนั้นอาจเป็นเพราะเมื่อทำงานมาอย่างยาวนานจึงเกิดความผูกพันกับทั้งเพื่อนร่วมงาน และองค์กรมากขึ้น โดยผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ มัทนี คำสำราญ (2558) ที่อธิบายว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ไว้ว่าเป็นการจำแนกบุคคลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะทางประชากร มีผลต่อความคิดเห็น ความต้องการ รวมไปถึงพฤติกรรมของบุคคล และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเกิดความผูกพันของบุคลากรธนาคาร โดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ และอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำนาญ เกษประทุม (2558) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบ นิกร แดงรอด (2560) ที่พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิสร วีระกุล (2558) พบว่า อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความผูกพันของแต่ละบุคคลนั้นไม่ได้ขึ้นกับระดับการศึกษา แต่เกิดจากความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งพนักงานทุกระดับการศึกษาต่างได้รับสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นแต่ละระดับการศึกษาจึงมีความผูกพันไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิสร วีระกุล (2558) ที่พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของ สุภา กะดามัน (2560) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รูปแบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ธนาคารได้จัดสวัสดิการแก่พนักงานไว้อย่างครอบคลุม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จึงแสดงให้เห็นว่ารูปแบบสวัสดิการที่ธนาคารได้ให้แก่พนักงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันของพนักงาน โดยผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ ชนิสร วีระกุล (2558) ที่อธิบายว่าสวัสดิการเป็นผลประโยชน์ซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าแรง เพื่อต้องการให้เกิดชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน จนนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร แดงรอด (2560) ที่พบว่า ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของ ชนิสร วีระกุล (2558) ที่พบว่า ความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันของพนักงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ธนาคารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และมีการจัดการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของพนักงาน โดยผลการวิจัยเป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ ชำนาญ เกษประทุม (2558) ที่อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพราะบุคลากรขององค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเมื่อคนต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานเป็นเวลาครึ่งหนึ่งในแต่ละวัน ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกรักมันคง ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ควรจะเป็นสิ่งที่บุคลากรควรได้รับจากที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีรินทร์ มะระกานนท์ (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของ สุภากะตามัน (2560) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอโดยจำแนกเป็นรายด้าน มีดังนี้

1. มุ่งเน้นการสร้างเสริมการให้คำแนะนำ หรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ผู้บริหารของแต่ละฝ่ายงานเพื่อจัดการบุคคลากรที่มีความหลากหลายด้านอายุงานให้เกิดความผูกพันต่อธนาคาร และอยากจะอยู่กับธนาคารไปอย่างยาวนาน และเสริมให้พนักงานในแต่ละช่วงอายุงานมีความผูกพันโดยรวมที่สูงยิ่งขึ้นไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มนี้มีความผูกพันด้านความเต็มใจ และทุ่มเทการทำงานให้แก่องค์กรมากกว่าพนักงานในกลุ่มอื่น ๆ แต่ความผูกพันด้านความต้องการอยู่กับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป

2. รูปแบบสวัสดิการด้านการศึกษา ควรจัดให้มีกิจกรรมบรรยายแก่พนักงานในฝ่ายงานต่าง ๆ ของธนาคารในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อการเงิน และการธนาคารในปัจจุบัน โดยสามารถให้ผู้ที่มีความรู้ และคลุกคลีเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการเงิน (Financial Technology) ซึ่งเป็นบุคลากรของธนาคารเองมาบรรยาย ซึ่งไม่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายจากการจัดจ้างผู้บรรยายจากภายนอก ด้านความปลอดภัย จัดให้มีการให้ความรู้ในการปฏิบัติเพื่อสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติตน และวิธีการใช้อุปกรณ์ที่จำเป็นเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์ทางอีเมล การจัดทำคู่มือการปฏิบัติตน การใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ในจุดที่พนักงานสามารถเห็นได้ง่าย หรือการกำหนดให้มีพนักงานที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำกรณีเกิดเหตุการณ์ตามแต่ละฝ่ายงานต่าง ๆ เช่น ผู้นำกรณีเกิดเหตุอัคคีภัย (Fire Marshal) และมีการผลัดเปลี่ยนหมุนผู้ที่จะมาทำหน้าที่นี้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ และความเข้าใจในแต่ละฝ่ายงานอย่างทั่วถึง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิในการทำงาน มุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือเปิดรับการแสดงความเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคล หรือความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ฝ่ายงานทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันในฝ่ายงานนั้น ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดนโยบายในประเมินผลการปฏิบัติงาน และสื่อสารให้แก่พนักงานทราบยังชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มุ่งเน้นนโยบายในการหมุนเวียน ผลัดเปลี่ยนลักษณะงานที่มอบหมายให้พนักงานทำ (Rotation) เช่น มีการมอบหมายให้ปฏิบัติประจำวันของฝ่ายงาน (Daily Routine) และผลัดเปลี่ยนมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติในลักษณะโครงการบ้าง เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ทักษะในการบริหารโครงการ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการ หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับต่ำมาก เพื่อให้ทราบได้ว่าเหตุใดจึงมีความสัมพันธ์กันต่ำมาก หรือศึกษารูปแบบสวัสดิการ หรือคุณภาพชีวิตด้านอื่นที่อาจจะมีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ถึงแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ

บรรณานุกรม

- Allen, N., และ Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), 1-8.
- Bruce, W. M., และ Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction and Performance*. New York: Quorum Books.
- Cooper, A. M. (1985). *How to Supervise People*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Geoffrey, K. (1991). *Design and analysis : researchers handbook* (3rd ed.): Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and son Inc.
- Huse, T. G., และ Cummings, E. F. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing Company.
- KREJCIE, R. V., และ MORGAN, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Leonard, N. (1986). *Managing human resource development*: San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- กระทรวงแรงงาน. (2550). รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุงใหม่.): กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9, [ฉบับพิมพ์ซ้ำ]).: กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อ าเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิสร วีระกุล. (2558). ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558.

- ชำนาญ เกษประทุม. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน บริษัท ดีเอสแอล ทัฟฟลายเซน (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง..): กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- ญภาภญ์ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่อณาการพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) - มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.
- ดำรงเกียรติ มาลา. (2556). "สมองไหล" ใจทยใหญ่แบ่งกไทย. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/news/243169>
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนากรกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2561). รายงานความยั่งยืน 2561. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/esg/sustainability-reports>
- ธีรภัทร มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. ปรินญาณิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการ แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560.
- พรทิพย์ วรภิกโขคาทร. (2529). การเลือกสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัสวิภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560.
- มินิษา โล่ห์เจริญกาล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอชเอ็นวาย กรณีศึกษา พนักงานสายงานสนับสนุน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559.
- มัทนี คำสำราญ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวของชาวมุสลิมในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

มัลลิกา บุญนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2..): กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ = *Organization and management* (ฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด..): กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย ผู้จัดจำหน่าย.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2537). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.

สากล จริยวิทยานนท์. (2542). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุภัทสร ระวังภัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.

สุภา กะดามัน. (2560). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560.

อรวรรณ สายจำปา. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร การศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี อโศก รัชดาภิเษก พระราม 9. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2561.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการพนักงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่
ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเขตยานนาวา กรุงเทพฯ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำแบบสอบถามเพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ซึ่งไม่มีคำตอบถูก หรือผิด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจัดการด้านสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อมูลที่ท่านกรอกแบบสอบถามจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการพนักงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานใหญ่ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ไม่นำข้อมูลของแต่ละท่านมาเปิดเผยในที่สาธารณะ

3. แบบสอบถามจำแนกเป็น 4 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 รูปแบบสวัสดิการ จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นพดล บุญช่วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับลักษณะส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

- ☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20 - 28 ปี ☐ 29 - 37 ปี
☐ 38 - 46 ปี ☐ 47 - 55 ปี ☐ มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน ☐ หม้าย/อย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. รายได้

- ☐ น้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน
☐ ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาทต่อเดือน
☐ ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน
☐ ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทต่อเดือน
☐ ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือน
☐ มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน

6. อายุงาน

- ☐ 1 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี

ตอนที่ 2 รูปแบบสวัสดิการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาคำข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากหรือน้อยเพียงใด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สวัสดิการด้านสุขภาพ					
1. ธนาคารจัดให้มีบริการด้านการแพทย์ภายในธนาคารแก่พนักงานอย่างเพียงพอ					
2. พนักงานสามารถนำไปเสริมมาเบิกค่ารักษาพยาบาลกับธนาคาร กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลภายนอกธนาคารอย่างเต็มจำนวน					
3. ธนาคารจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พนักงานซึ่งครอบคลุมการตรวจสุขภาพขั้นพื้นฐาน และโรคต่าง ๆ ที่จำเป็น					
สวัสดิการด้านความปลอดภัย					
4. สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และปลอดภัย					
5. ธนาคารจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยอย่างเพียงพอ กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น มีอุปกรณ์ดับเพลิงอย่างเพียงพอ กรณีเกิดเหตุอัคคีภัย					
6. มีการรณรงค์ให้พนักงานรับรู้ถึงความสำคัญของความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดให้มีการซ้อมหนีไฟประจำปี ให้ความรู้ หรือข้อมูลในการปฏิบัติตนกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างสม่ำเสมอ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สวัสดิการด้านความมั่นคง					
7. ธนาคารจัดให้มีเงินชดเชยกรณีพนักงานประสบอุบัติเหตุในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
8. ธนาคารจัดให้มีเงินชดเชยกรณีพนักงานเกิดเหตุทุพพลภาพอย่างเหมาะสม ในกรณีที่ไม่ใช่จากการปฏิบัติงาน					
9. ธนาคารจัดให้มีเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่พนักงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
10. ธนาคารจัดให้มีเงินตอบแทนสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับธนาคารมาอย่างยาวนานอย่างเหมาะสมโดยจะจ่ายให้เมื่อเกษียณอายุ					
สวัสดิการค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท					
11. ธนาคารจัดให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างให้พนักงานในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของธนาคารอย่างถูกต้อง และเหมาะสม					
สวัสดิการด้านการศึกษา					
12. ธนาคารจัดให้มีห้องสมุด หรือพื้นที่ที่รวบรวมหนังสือ วารสาร หรือสิ่งพิมพ์ความรู้ทั่วไปแก่พนักงาน					
13. ธนาคารจัดให้มีทุนการศึกษาตามความเหมาะสมแก่พนักงานที่ต้องการศึกษาต่อ					
14. ธนาคารจัดให้มีการดูงาน หรือการอบรมระยะสั้นให้แก่พนักงาน					
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
15. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแก่พนักงานอย่างเหมาะสม					
16. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในครอบครัวแก่พนักงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเพื่อซื้อรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์แก่พนักงาน					
18. ธนาคารจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือสำหรับเครื่องแบบพนักงาน					
สวัสดิการด้านนันทนาการ					
19. ธนาคารจัดให้มีสถานที่พักผ่อนภายในธนาคาร					
20. ธนาคารจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในธนาคาร					
21. ธนาคารจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายภายในธนาคาร					

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากหรือน้อยเพียงใด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
22. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม					
23. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงานของท่าน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ					
24. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามโอกาส ความรู้ และความสามารถ					
25. ท่านรับรู้ถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองอย่างชัดเจน					
ด้านการทำงานร่วมกัน					
26. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
27. ท่านได้ช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าท่านจะไม่ได้ถูกร้องขอ					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
28. ท่านรู้สึกสะดวกสบายใจ ผ่อนคลาย และปลอดภัยเมื่อมาปฏิบัติงานภายในอาคาร					
29. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ ผ่อนคลาย และปลอดภัยในการทำงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
30. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับกำหนดเวลาที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ					
31. ท่านมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว และครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยไม่มีการเบียดเบียนจากชีวิตการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม					
32. ท่านรับรู้ว่าการที่ท่านนั้นสุจริต ไม่ผิดกฎหมาย และยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
33. ธนาคารคำนึงถึงการทำประโยชน์ด้านสังคม เช่น จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
34. ธนาคารจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
35. ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย และตรงกับความสามารถของท่าน					
36. ท่านมีโอกาสนในการใช้ความรู้เชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
ด้านสิทธิในการทำงาน					
37. ท่านได้รับการเคารพสิทธิความเป็นส่วนบุคคลในระหว่างการปฏิบัติงานภายในธนาคาร จากทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน					
38. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ					
39. ท่านมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					

ตอนที่ 4 ความผูกพันของพนักงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาคำข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากหรือน้อยเพียงใด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
40. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้					
41. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
42. ท่านยอมรับในค่านิยมของธนาคาร					
ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร					
43. ท่านมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทเพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
44. ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะพบปัญหาก็ตาม					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
45. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับธนาคารอย่างยาวนาน					
46. ท่านมีความต้องการที่จะอยู่กับธนาคาร แม้องค์กรอื่นจะจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า					

ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล | รองคณบดีคณะโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี |
| 2. ผศ. ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล | อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสส์ ปรหมลธิ์ | อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นพดล บุญช่วย

วัน เดือน ปี เกิด

7 กุมภาพันธ์ 2531

สถานที่เกิด

สระบุรี

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2552 วิศวกรรมสารสนเทศ จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง

