

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารออม
สิน ภาค 8 พื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน
**Quality of work life that affect organizational commitment of employee
government saving bank in region 8 (Chiangmai Lamphun Maehongson)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน โดยมีพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 ทั้งหมด 270 คน เป็นกลุ่มพนักงานในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดย ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยวิธี All Enter โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และทำงานเกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อ และกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กร ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร

ABSTRACT

This objectives of this research were to study the level of Government Savings Bank region 8 in Chiang Mai, Lamphun, and Mae Hong Son areas. Staff's quality of work life and organizational commitment. Comparing organizational commitment according to personal factors, the relationship between quality of work life and organizational commitment, and also factors affecting organizational commitment. The population consisted of all 270 staff in the Government Savings bank.

Data were collected by using the questionnaires and analyzed by using SPSS/PC program. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA and multiple regression analysis by All Enter at the .05 level of significance.

The results as a whole indicated that the level of Government Savings Bank region 8 in Chiang Mai, Lamphun, and Mae Hong Son areas. Staff's quality of work life was high and organizational commitment was high level as well. Regarding personal characteristics: sex age and education significantly caused the rare difference. As position staff and line function caused no difference. All factors of quality of work life had a positive correlation with organizational commitment. The multiple regression analysis revealed four powerful predictor factors for the organizational commitment of the Government Savings Bank. Staffs i.e., social relevance, social integration, growth and security and age.

Keyword: Quality of Work life, Organizational Commitment

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

สำหรับประเทศไทยนั้น พบว่า ธนาคารหลายแห่งได้มีการปรับลดอัตราพนักงาน อาทิ ธนาคารกสิกรไทย ปิดประมาณ 850 สาขาในปี 2564 ธนาคารไทยพาณิชย์ ได้ลดจำนวนสาขาจาก 1,153 เหลือ 400 สาขา และลดจำนวนพนักงานเหลือเพียง 15,000 คน จากเดิมที่มีอยู่ 27,000 คน และในปี 2563 ธนาคารกรุงไทย เตรียมลดจำนวนพนักงานลง 30 เปอร์เซ็นต์ จากจำนวนพนักงานประมาณ 21,000 คน และเตรียมยุบ 70 สาขา แต่การลดพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบพนักงานลาออก และธนาคารไม่รับพนักงานเพิ่ม (Depa, 2021) ธนาคารออมสินเป็นหนึ่งในสถาบันการเงินที่อยู่ในธุรกิจแห่งการแข่งขันด้านการให้บริการ ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบทั้งโครงสร้างหน่วยงานและระบบบริหารจัดการขององค์กรใหม่ สร้างภาพลักษณ์ให้มีความทันสมัย และรวดเร็วมากขึ้น การที่ธนาคารออมสิน จะสามารถดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการดำเนินงานของธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ประจำปี 2564 พบว่า ในแต่ละปีจะพบพนักงานธนาคารออมสินลาออกเฉลี่ยปีละ 10% จากหลายสาเหตุทั้งความเครียด การแข่งขันที่รุนแรงหรือผลตอบแทนที่ไม่แตกต่างกับธนาคารพาณิชย์ทั่วไป แต่จากการเปรียบเทียบสวัสดิการและผลตอบแทนของพนักงานสถาบันการเงิน จะพบว่ากลุ่มสถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาลจะมีสวัสดิการและความมั่นคงค่อนข้างสูง มีความแน่นอนของการเลื่อนขั้นเงินเดือนและมีวันหยุดประจำปี 2 วัน ส่วนสถาบันการเงินทั่วไป ถ้าเป็นบริษัทขนาดใหญ่มีทุนจดทะเบียนสูงและมีการดำเนินงานมากกว่า 10 ปี จะมีความมั่นคงเช่นเดียวกับสถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาล ส่วนบริษัทสินเชื่อท้องถิ่นและบริษัทบัญชีทั่วไป จะพบว่า มีความมั่นคงต่ำกว่าและไม่มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของบิดา มารดา ภรรยา สามี และบุตร ดังนั้น เพื่อให้ธนาคารออมสินมีแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน” หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
3. สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
5. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
6. การมีส่วนร่วมในสังคมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
8. ด้านสิทธิส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน
9. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ดำเนินการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Walton (2019) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือ ท้องีองค์กรพยายามทำให้พนักงานภายใต้การดูแลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน โดย Walton (2019) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆอยู่ 8 ประการดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่องค์กรตอบแทนนั้น อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของบุคลากรหรือไม่

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ บุคลากรได้รับการอำนวยความสะดวกหรือมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้สามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ คือบุคลากรได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นมิตร อบอุ่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งแยกออกเป็นหลายฝ่าย รวมถึงการมีโอกาสได้ติดต่อสื่อสาร หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คือ มีการบริหารงานอย่างยุติธรรม ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับความเคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ความสมดุลระหว่างช่วงเวลาของการปฏิบัติงาน และช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน มีช่วงเวลาในการพักผ่อนได้อย่างไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบอยู่

8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม คือความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมการสนับสนุนการมีส่วนร่วมโครงการที่เป็นประโยชน์ทางสังคม การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers & Porter (2017) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยปกติแล้วมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรน้อยลง โดย Steers & Porter ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นทางอารมณ์ที่บุคลากรมีความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กร และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง หมายถึง สถานการณ์ที่บุคลากรเกรงกลัวการสูญเสียสิ่งที่เคยได้รับ เช่น ความสัมพันธ์ รายได้ ซึ่งผลที่ตามมา คือ ความมุ่งมั่นเนื่องมาจากความกลัวที่ว่าจะสูญเสียสิ่งหนึ่งสิ่งใดไป

3. ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าจะควรอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลบางอย่าง เช่น เพราะความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ความรู้สึกของภาระผูกพันนี้อาจจะเกิดจากคุณธรรม เช่น เพราะว่างค์การใช้เวลาและเงินฝักอบรมให้กับบุคลากร เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่ จังหวัด เชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งจะต้องเลือกตัวอย่าง 270 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบหลายโควตา (Quote Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้เลือกกลุ่มตัวอย่างจาก จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) กับพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Link online ผ่านระบบ Google Form จากนั้นส่ง Link Online ให้กับพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน และจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบคำถามตามแบบสอบถาม อีกทั้งยังประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

การสร้างเครื่องมือ และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง ได้แก่ จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สิทธิส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 ได้แก่ ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Like's scale โดยเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ด้านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ค่า IOC เฉลี่ยรวม 0.89 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวม 0.978

สถิติ

วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

สรุปผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.2 มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 50.7 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.0 มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 83.0 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 43.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 30.7 และทำงานเกี่ยวกับงานด้านสินเชื่อ ร้อยละ 50.0

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน โดยมีผลการศึกษาดำเนินการตามตัวแปรรายย่อยของคุณภาพชีวิต พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8				
	B	Std.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.136	0.135		1.009	0.314
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (X_1)	0.995	0.035	0.864	28.151	0.000

$R = 0.864$; $R^2 = 0.747$, Adjusted R Square = 0.746 ; F = 792.45

*Sig. < 0.05

ผลของสมการถดถอยเชิงพหุ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient Analysis : β) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่เท่ากับ 0.136

สำหรับค่า $R^2 = 0.747$ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ถึง 74.7% ส่วนที่เหลืออีก 25.3% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ เมื่อทำการปรับค่า R^2 แล้ว จะได้ค่า Adjusted R^2 (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.746 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ เข้าไปในโมเดลสมการถดถอย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ยังคงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน ($\beta = 0.864$) โดยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.136 + 0.864 (X_1)$$

เมื่อ Y = ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8

X_1 = คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากสมการแสดงให้เห็นว่า

ถ้าเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8				
	B	Std.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.168	0.132		1.275	0.203
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X_1)	0.068	0.037	0.076	1.806	0.072
2. สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย (X_2)	0.124	0.042	0.138	2.983*	0.003
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3)	-0.036	0.05	-0.033	-0.731	0.466
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (X_4)	0.087	0.049	0.087	1.774	0.077
5. การมีส่วนร่วมในสังคม (X_5)	-0.076	0.048	-0.069	-1.571	0.117

*Sig. < 0.05

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8				
	B	Std.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.168	0.132		1.275	0.203
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_6)	0.097	0.035	0.110	2.747*	0.006
7. สิทธิส่วนบุคคล (X_7)	0.139	0.067	0.150	2.079*	0.039
8. การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X_8)	0.558	0.058	0.547	9.574*	0.000

$R = 0.910$; $R^2 = 0.829$, Adjusted R Square = 0.824 ; F = 157.99

*Sig. < 0.05

ผลของสมการถดถอยเชิงพหุ ระหว่างการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สิทธิส่วนบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคม กับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient Analysis : β) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีค่าคงที่เท่ากับ 0.168

สำหรับค่า $R^2 = 0.829$ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ถึง 82.9% ส่วนที่เหลืออีก 17.1% เกิดจากตัวแปรอื่น ๆ เมื่อทำการปรับค่า R^2 แล้ว จะได้ค่า Adjusted R^2 (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.829 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ เข้าไปในโมเดลสมการถดถอย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ยังคงมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามโดยด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน มากที่สุด ($\beta = 0.547$) รองลงมาคือ สิทธิส่วนบุคคล ($\beta = 0.150$) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\beta = 0.138$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.110$) โดยสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.168 + 0.138 (X_2) + 0.110 (X_6) + 0.150 (X_7) + 0.547 (X_8)$$

เมื่อ $Y =$ ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8

$X_2 =$ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย

$X_6 =$ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

$X_7 =$ สิทธิส่วนบุคคล

$X_8 =$ การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

จากสมการแสดงให้เห็นว่า

ถ้าเพิ่มสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล และการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จะทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 เพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 8 พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน และแม่ฮ่องสอน ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำให้

งานบรรลุดัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าองค์กรทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชานางานดี (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสินเขตหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกในระดับสูง อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนญา ปู่เต๊ะ (2562) ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทย์ แก้วทองใหญ่ (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปที่ได้จากการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรวางแผนด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การคำนึงถึงแสงสว่างที่เพียงพอและการรักษาความสะอาดบริเวณสำนักงานรวมทั้งอาจเพิ่มห้องพักผ่อนหรือห้องทำกิจกรรมยามพักให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงาน

2. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนการทำงาน กำหนดวันทำงานที่ชัดเจน ล่วงหน้าอย่างน้อย 3-6 เดือน เพื่อให้พนักงานสามารถนำแผนการปฏิบัติงานมีวางแผนชีวิตให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจมีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่นขวัญและกำลังใจความเครียดบรรยากาศองค์กรทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเป็นต้นเพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆของพนักงานเพื่อที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้สามารถนำมาปรับใช้สามารถนำข้อเสียที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากตัวแปรต่างๆได้อย่างเต็มที่และเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในทุกระดับองค์การและใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์การสังเกตพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลเป็นจริง

บรรณานุกรม

ณัฐชานา งานดี. (2559). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ธนาคารออมสินเขตหนองบัวลำภู*. การศึกษาอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วรวิภา แก้วทองใหญ่. (2561). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สำนักงานศรีนครินทร์*. ปู่เต๊ะ. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ใหญ่. การศึกษาอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

Depa. (2021). *Commitment in the workplace toward a general model*. Human Resource Management Review, 11(3), 299-326.

Walton (2019). *Quality of working life: What is it?*. New York : Prentice-Hall. Steers & Porter (2017)