

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
ธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
THE QUALITY OF WORK-LIFE BALANCE AFFECTING GENERATION X AND Y
EMPLOYEES COMMITMENT OF GOVERNMENT SAVINGS BANK IN NAKHON
RATCHASIMA

ปนัดดา ผิวอ่อน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และ ยาย ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแตกต่าง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุอยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่น ยาย (21-39 ปี) สถานภาพโสด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี รายได้เฉลี่ย 15,000-20,000 บาท และมีตำแหน่งงานระดับลูกจ้างปฏิบัติการ (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน¹ ความพึงพอใจในงาน² ความพึงพอใจในชีวิต³ เจนเนอเรชั่น⁴

Abstract

These objectives of this research are to study the quality of work life balance affecting generation x and y employees' commitment of Government saving bank in Nakhon Ratchasima. Sample size in this research is 385 employees of generation x and y employees in Nakhon Ratchasima. Questionnaire is a tool for data collection.

The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and statistical values for multiple regression analysis. And Pearson correlation coefficient.

Results are as follows: (1) Most respondents were female with the generation x age (21-39 years old), being single, holding Bachelor's degree, 1-3 years working experience, earning average monthly income of Baht 15,000-20,000, and employees in permanent position. (2) The respondents' overall opinions toward the quality of work life balance affecting generation x and y employees' commitment of Government saving bank in Nakhon Ratchasima is at good level. Considering each perspectives respondents have opinions at good level on the following perspectives: Job Satisfaction and Life Satisfaction respectively. (3) Respondents with different gender, status, education level, average monthly income and position have no difference in the employees' commitment at statistical significance of .05 levels. (4) Respondents with different age and duration of work have difference in the employees' commitment at statistical significance of .05 levels. (5) Overall, the quality of work life balance is moderately and positively related with employee's commitment of Government saving bank in Nakhon Ratchasima at statistical significance of .05 level.

Keywords: Quality of Working Life¹, Job Satisfaction², Life Satisfaction³, Generation⁴

บทนำ

ธนาคารออมสินเป็นธนาคารรัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงินที่มีรัฐบาลเป็นประกัน ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์หลักคือ การส่งเสริมการออมให้กับประชาชน อีกทั้งยังเป็นกลไกในการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน รวมถึงเป็นแหล่งเงินทุนแก่ภาคธุรกิจเอกชนอีกด้วย

ธนาคารออมสินได้พัฒนาจากการเป็นธนาคารเพื่อการออมของรัฐก้าวไปสู่การเป็นธนาคารที่มีบทบาททั้งในด้านการส่งเสริมการออม และสร้างวินัยทางการเงิน การขับเคลื่อนเศรษฐกิจรากฐาน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเป้าหมายของธนาคารมากที่สุดก็คือ “พนักงานหรือบุคลากรของธนาคาร” กล่าวคือพนักงานหรือคนในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานของธนาคาร ดังนั้นเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผูกพันขึ้นในองค์กร การสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความมีส่วนร่วมในองค์กรให้สูงขึ้นก็เป็นส่วนช่วยที่ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิชัย แหวนเพชร, 2543 : 112) และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกลอย่างยั่งยืน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และองค์กร มีความสุขกับการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และผลงานมีคุณภาพ นอกจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะสร้างความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรอีกด้วย เมื่อพนักงานมีความผูกพัน และมีความจงรักภักดีให้กับองค์กรแล้ว จะเกิดการยอมรับเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ตลอดจนมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ส่งผลให้องค์กรเกิดเสถียรภาพ ทั้งด้านแรงงานที่มีความมั่นคง สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน บรรลุเป้าหมายขององค์กร และธุรกิจมีเสถียรภาพในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้และนำไปสร้างแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เข้ากับทัศนคติในการทำงานของพนักงานออมสิน ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันที่ดีกับองค์กรมากขึ้น ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ทำให้องค์กรเข้าใจแนวความคิดของทั้งสองเจนเนอเรชั่นได้มากขึ้น การอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ (เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์และวาย), เพศ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน, รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามแนวคิดของ HAAR, RUSSO*, SUNE, & OLLIER-

MALATERRE (2014) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steer, Richard M. (1996)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานออมสินทั้งหมด โดยการเลือกพนักงานทั้งเจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยจำนวนพนักงานเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยวิธีการคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ซึ่งได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้กำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 กันยายน 2564 - 30 ตุลาคม 2564

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ลักษณะบุคคลแตกต่างกัน ความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมากกว่าเพศชาย คนที่อายุมากจะมีความคิดแนวอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ส่วนคนอายุน้อยจะมีความคิดสร้างสรรค์ และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคิดเชิงลึกและมีวิสัยทัศน์ มีความต้องการและเป้าหมายในชีวิตที่สูงกว่าคนที่มีระดับการศึกษาน้อย เป็นต้น โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร สร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ HAAR, RUSSO*, SUNE, & OLLIER-MALATERRE (2014) ประกอบด้วย 2 ข้อ ดังนี้ (1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และ (2) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีพฤติกรรมและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การปฏิบัติงานและการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างต่อเนื่อง

ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลปราศจากข้อจำกัดทางด้านร่างกายและจิตใจสามารถทำกิจกรรมการดำเนินชีวิตต่างๆได้ มีอายุที่ยืนยาว สามารถแสวงหาสิ่งต่างๆที่ตัวเองต้องการได้ ยกตัวอย่างเช่น การมีงานทำ การมีรายได้ การมีการศึกษาที่เป็นสิ่งพื้นฐาน เป็นต้น โดยเปรียบเทียบกันกับกลุ่มคนที่มีอายุอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Steer, Richard M. (1996) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อดำเนินกิจกรรมภารกิจขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยที่ผู้ปฏิบัติที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงจะแสดงออกโดย ดังนี้ (1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และค่านิยมขององค์กรจะมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด และผู้ปฏิบัติมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ (2) มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติทุ่มเทความพยายามและความสามารถเป็นอย่างมากเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร (3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานออมสินทั้งหมด โดยการเลือกพนักงานทั้งเจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยจำนวนพนักงานเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยวิธีการคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ซึ่งได้กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 ตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ (ส่วนที่ 1) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ให้ตรวจสอบรายการ (Checklist) (ส่วนที่ 2) เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยใช้แนวคิดของ HAAR, RUSSO*, SUNE, & OLLIER-MALATERRE (2014) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน 12 ข้อคำถาม (ส่วนที่ 3) เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) โดยใช้แนวคิดของ Steer, Richard M. (1996) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 15 ข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (ส่วนที่ 4) เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน (1) การตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) คำนวณหาค่าดัชนีความตรงด้านเนื้อหา (content validity index: CVI) เท่ากับ 0.97 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดค่าไว้ให้มากกว่า 0.05 ขึ้นไป (2) การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของพนักงานมีค่าเท่ากับ 0.792 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.784 จากทั้งสองค่าดังกล่าวพบว่า ทั้งสองมีค่าสัมประสิทธิ์ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าผลการทดสอบมีความเชื่อมั่นสูง จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 อายุส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม 21-39 ปี (เจนเนอเรชั่น วาย) จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 94.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานของพนักงานอยู่ระดับลูกจ้างปฏิบัติการ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ผลข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.815 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.851 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.779

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.939 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน ดังนี้ ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.992 ความเต็มใจและความทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.989 ความเชื่อมั่นอย่างสูง การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.836 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินเจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทั้งด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์อื่นที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องมาจากความแตกต่างทางความคิดในแต่ละช่วงวัยพนักงานที่มีอายุน้อยมีความต้องการประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย และลักษณะการทำงานใหม่ ๆ จากหลายองค์กร จึงมักจะเปลี่ยนงานบ่อย สำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความผูกพันกับองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่มากกว่า อีกทั้งพนักงานกลุ่มนี้อาจจะไม่ต้องแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ หรือเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไครตี โชคคุณะวัฒนา (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ และผลการวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จากการทดสอบสมมติฐานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานซึ่งได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) พบว่า ทั้งสองด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากพนักงาน มีการยอมรับและเชื่อในเป้าหมาย ค่านิยมของธนาคาร รวมถึงวัฒนธรรมของธนาคารที่คล้ายกับตนเอง ส่งผลทำให้มีความคิดเชิงบวกต่อธนาคาร และต้องการเป็นสมาชิกของธนาคารต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Allen (2001, อ้างถึงใน อรุสสา เกษรสังข์, 2550:10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งใจใส่ความพยายามเป็นอย่างมากเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อ

พนักงานหรือผู้ปฏิบัติเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดีไปในทิศทางบวกที่มีต่อองค์กรจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและมีการแสดงในเชิงบวกกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีความพึงพอใจในขอบเขตเสรีภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานออกมาดีและมีความคิดสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสูลีวัลย์ หมีเรตต์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยพบว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานในด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการมีเวลาให้กับตนเอง สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้ สามารถวางแผนล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่ต้องกังวลกับงาน และบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี โดยสอดคล้องการงานวิจัยของ Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2004) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นบวกของความยืดหยุ่นในการทำงานและความสมดุลชีวิตครอบครัว แสดงให้เห็นถึง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานหลังจากการทำงาน พบว่าพนักงานที่ได้รับความยืดหยุ่นในการทำงานจะสามารถทำงานได้นานและมากกว่า ส่งผลทำให้งานที่ออกมาได้ผลผลิตที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบต่อความสมดุลในครอบครัวที่น้อยกว่าพนักงานที่ได้รับความยืดหยุ่นในการทำงานที่น้อย

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานซึ่งได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) พบว่า ทั้งสองด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เจนเนอเรชั่น "เอ็กซ์" และ "วาย" ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารจึงควรคำนึงและให้ความสำคัญทั้งในด้านความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ได้รับผิดชอบและทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และนอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการจัดสรรแบ่งงานในทีมให้มีความสมดุล เพื่อให้พนักงานมีช่วงเวลาอิสระในการใช้ชีวิตและการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความเหมาะสม

2. การเก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บแบบจำกัดอายุผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งผลข้อมูลวิจัยที่ได้ออกมาอาจจะอธิบายความคิดเห็นของพนักงานได้แค่บางส่วนเท่านั้น ซึ่งถ้าเก็บช่วงอายุที่กว้างมากขึ้นอาจจะส่งผลทำให้ผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างออกไป

3. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปหากมีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาในหัวข้อนี้ควรสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยแบบสอบถามที่มีคำถามเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้าใจและมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัชชา ช้องฤกษ์ และแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 . การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

นัดดา จงหมื่นไวย. (2559). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

รัตนพรรณ ส่งเสริมสวัสดิ์, สิริกาญจน์ จิตลดาพร, อารดี เจริญยิ่งวัฒนา. (2556). อิทธิพลของรูปแบบความผูกพันต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: วิสัทธิพัฒนา.

ไศรตี โชคคุณะวัฒนา. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุลวีวัลย์ หมีแรตต์. (2560). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ธนาคารออมสิน. 2556. รายงานประจำปีธนาคารออมสิน. ฝ่ายสื่อสารองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2564. จากแหล่งข้อมูล <https://gsnet.gsb/>

ความพอใจในงาน. (2548). ค้นหาเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2564, เข้าถึงจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. (2558). ค้นหาเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงจาก https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html

Steer, Richard M. (1996). Motivation and Leadership at Work. (6th edition). New York: McGraw-Hill.

HAAR, RUSSO*, SUNE, & OLLIER-MALATERRE. (2014). Outcomes of work–life balance

on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures
research

นางสาวปนัดดา ผิวอ่อน

***ไฟล์ Word พอลงในนี้มันเพิ่มเป็น 11 หน้า แต่ที่เซฟอยู่ในคอมได้ 10 หน้าพอดีค่ะอาจารย์**