



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

The Relationship between Quality of Work Life and
Employee Engagement of a Life Insurance Company

ณัจฉริยา ศรีสมศักดิ์

NATCHARIYA SRISOMSAK

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2559



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

The Relationship between Quality of Work Life and
Employee Engagement of a Life Insurance Company

ณัจฉรียา ศรีสมศักดิ์

NATCHARIYA SRISOMSAK

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
ชื่อ นามสกุล นายณัฏฐริยา ศรีสมศักดิ์
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อมร ฤงสูรธรณ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

Haiyaset P.

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

Sar

.....กรรมการ

(ดร.สุจิตรา ไชยกุลสินธุ์)

Om. Rungsuworn

.....กรรมการ

(ดร.อมร ฤงสูรธรณ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับ
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

P. M.

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากสิน)

วันที่ ๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ชื่อการค้นคว้าอิสระ/วิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
ชื่อ สกุล	นายณัฏฐริยา ศรีสมศักดิ์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำนวน 256 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Samples t-test, F-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กร 0-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และพบว่าอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับสูง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.744

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Independent Study /Thesis title	The Relationship between Quality of Work Life and Employee Engagement of a Life Insurance Company
Author	Mr.Natchariya Srisomsak
Degree	Master of Business Administration Program
Field Study	Master's Degree of Business Administration Program In Business Management
Academic Year	2016

ABSTRACT

This independent study was conducted to investigate demographic factors, Level of quality of work life, level of employee engagement, relationship between demographic factors and employee engagement, and relationship between the quality of work life and employee engagement.

The sample used in the study consisted of 256 employees of a Life Insurance Company. The statistics used for data analysis comprised Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Samples t-test, F-test, One-Way ANOVA, Least Significant Difference, and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

The results of the study shown that most respondents were female, aged 21-30 years old, status single, bachelor's degree, had more than 0-5 years of work experience, earned an average monthly income of 10,001-20,001 Baht. The overall quality of work life of the employee was at a moderate level with a mean of 3.39, while the overall employee engagement was at a high level a mean of 3.48, Different gender did not affect the employee engagement, and it was found that age, status, level of education, work experience, and monthly income had relationship with the employee engagement at 0.05 level of significance. The overall and individual aspect of quality of work life had relationship with the employee engagement at 0.05 level of significance, The job aspect contributes to the social integration of the worker showed a high-level with a correlation coefficient of 0.744

Keywords : Quality of Work Life, Employee Engagement

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.อมร ฤงสูววรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ สอดแทรกทักษะ ความรู้ รวมถึงประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รวมทั้งกรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ระดับปริญญาโทให้กับผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ช่วยประสานงานให้ความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ น้อง เพื่อน และทุกคนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ที่คอยรับฟังปัญหา ช่วยเตือนสติ ให้กำลังใจและข้อคิด และการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน จนการการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ทำให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มาทำการศึกษาต่อไป ผู้วิจัยขอมอบความสุข และความสำเร็จนี้นี้ให้กับผู้มีพระคุณทุกท่านตามที่กล่าวถึงข้างต้นทุกประการ

ณัจฉรียา ศรีสมศักดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 สมมติฐาน	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 กรอบแนวความคิด	5
1.7 นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการตอบแบบสอบถาม	34
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	36
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	46
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	50
4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	63
4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	74
บทที่ 5 สรุปผล และข้อเสนอแนะ	77
5.1 สรุปผลการวิจัย	77
5.2 อภิปรายผล	80
5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	91
5.4 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	99
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	100
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	106

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3-1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	28
3-2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กร	29
4-1	ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	34
4-2	ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	37
4-3	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	38
4-4	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	39
4-5	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียด ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	40
4-6	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียด ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	41
4-7	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียด ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	42
4-8	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียด ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4-9	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	44
4-10	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียด ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	45
4-11	ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	46
4-12	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความรู้สึกรัก	47
4-13	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียด ด้านความผูกพันต่อเนือง	48
4-14	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียด ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	49
4-15	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ	50
4-16	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุ	51
4-17	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยวิธีการของ LSD	53
4-18	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสถานภาพ	54
4-19	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา	55
4-20	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการของ LSD	57
4-21	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน	58
4-22	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับอายุการทำงาน โดยวิธีการของ LSD	59
4-23	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4-24	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีการของ LSD	62
4-25	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	63
4-26	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	64
4-27	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยวิธีการของ LSD	65
4-28	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ	67
4-29	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการของ LSD	68
4-30	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	68
4-31	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการของ LSD	69
4-32	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงาน	70
4-33	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงาน โดยวิธีการของ LSD	71
4-34	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	72
4-35	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีการของ LSD	73
4-36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	74
4-37	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	75

สารบัญญภาพ

ตาราง

หน้า

1-1 กรอบแนวความคิดของงานวิจัย

5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง สถาบันทางสังคม และปัจเจกบุคคล จำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ สร้างเครือข่ายการผลิต และพัฒนากำลังแรงงานกับภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะสถานประกอบการ สถาบันเฉพาะทาง ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับนานาชาติ สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน สร้างโอกาส และเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกกระดับทักษะด้านอาชีพ และด้านภาษา ตลอดจนสนับสนุนการเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเป็นทางการ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559)

เมื่อองค์กรต้องการให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เกิดความรัก ความผูกพัน สามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงออกมาซึ่งศักยภาพอย่างแท้จริง แต่การที่องค์กรจะคาดหวัง และมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549) ภัทรพล กาญจนปาน (2552) กล่าวถึงแนวคิดของ Mowday และ Others ว่า “หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรควรคำนึงถึง ซึ่งพนักงานส่วนมากมักเลือกที่จะอยู่ในองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี”

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (เสริมศรี เวชชะ และคณะ, 2553 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงาน

ผสมผสานกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรได้เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาส และความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน จะใช้เป็นเกณฑ์ในการทำงานให้เชื่อมโยง และสอดคล้องให้เข้ากับสิ่งที้องค์กรจัดให้ หากมีความสอดคล้องกันแล้ว การตอบสนองปัจจัยต่างๆก็เกิดขึ้น บุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ บุคลากรต่างๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนองค์กร ทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและต้องทุ่มเทการลงทุนเพื่อหาบุคลากรใหม่ ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานก็น้อยกว่าบุคลากรที่เสียไป ทำให้องค์กรเสียโอกาส และได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรใหม่ได้ไม่เต็มที่ การทำงานอาจเกิดความล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพส่งผลเสียให้แก่องค์กรได้ (วงเดือน เลขาวิฒนนิญญ, 2552)

ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีเทคโนโลยีที่เข้ามาแพร่หลายในองค์กร แต่เทคโนโลยีเหล่านั้นก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อองค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น องค์กรจะต้องมีปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลประโยชน์ดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงานขึ้นมา ในขณะที่งานนั้นใช้ควบคุมพฤติกรรมและการแสดงออกของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน จากความสัมพันธ์จะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถทำให้บรรลุถึงความต้องการของตนเอง

นั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำแรงจูงใจมาสร้างให้เกิดความผูกพันกับคนในองค์กร (สุพานี สฤญวานิช, 2549)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษาคือ บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้นั้นมาปรับใช้ประโยชน์ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร และนำมาพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถเป็นแนวทางต่อหน่วยงานองค์กรอื่นที่สามารถนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.4 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำนวน 630 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Taro Yamane (1973) ทำให้ได้บุคคลเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 244 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้ศึกษาจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คนในการศึกษา

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยมีแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่ ตัวแปรต้นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรตาม (Independent Variables) ประกอบด้วยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร

1.4 สมมติฐานของงานวิจัย

1.4.1 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

1.4.2 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

1.4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อนำผลการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกงานของพนักงานระดับปฏิบัติการน้อยลง และ

ทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานเข้าใหม่ได้น้อยลง เพราะพนักงานออกจากงานน้อยลง

1.5.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

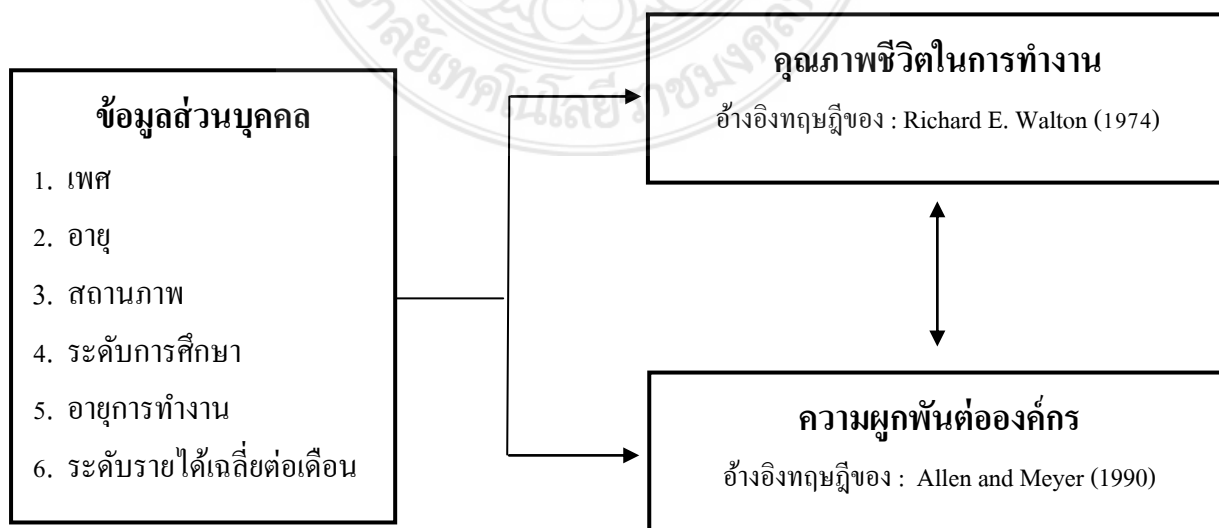
1.5.3 เพื่อให้ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปได้ในอนาคต

1.6 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ตัวแปรที่ผู้ศึกษานำมาศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาได้เลือกใช้เป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระที่ผู้ศึกษานำมาศึกษา คือ ข้อมูลส่วนบุคคล

ตัวแปรตามที่ผู้ศึกษานำมาศึกษาจำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเลือกใช้ทฤษฎีของ Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2555) โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน และตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรผู้ศึกษาได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน สามารถสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพ 1-1 กรอบแนวความคิดของงานวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และระดับความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำแนกได้เป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequacy and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างในการปฏิบัติงานที่พนักงานได้รับจากทางองค์กร พนักงานได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานในตำแหน่งอื่นที่คล้ายกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) หมายถึง การปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้พนักงานมีจิตใจและกายภาพที่พร้อมที่จะทำงาน และรู้สึกได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยสามารถดึงศักยภาพที่พนักงานมีอยู่ออกมาแสดงในหน้าที่ของพนักงาน

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) หมายถึง ตำแหน่ง หน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติมีโอกาสเจริญเติบโต ส่งผลถึงความก้าวหน้า และความมั่นคงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่ากับหน้าที่ สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ สามารถทำงานออกมาให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความเสมอภาคที่เป็นธรรมจากองค์กรผู้บังคับบัญชา ตลอดจนได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ไม่ก่อให้เกิดสภาวะการกดดันในการปฏิบัติงานมากจนเกินไป รวมทั้งมีสิทธิเสรีในการที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ สามารถที่จะแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและองค์กรได้อย่างชัดเจน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและองค์กร

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริม และมีความรับผิดชอบในส่วนต่างๆ ให้กับสังคมในด้านต่างๆ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงสุด โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรู้จัก หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในทางที่ดีจะแสดงออกมาทางผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจรับผิดชอบในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรขององค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงนั้น จะคงอยู่กับองค์กรเพราะว่าจำเป็นต้องอยู่ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เช่น ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นต้น

3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากต้องการตอบแทนสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กร การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในค่านิยม ปรัชญา บรรทัดฐาน และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองของความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลได้ โดย Richard E. Walton (1974, อ้างถึงใน มาลินี คำเครือ, 2554) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และ Skrovan (1983, อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ศิริคำฟู, 2550) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กรที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์กร ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร

สำหรับนักวิชาการชาวไทยได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ รุจี อุดมศิลป์ศักดิ์ (2546) อธิบายว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร เป็นการตอบสนองของความต้องการของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน และยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2554) อธิบายแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) ว่า เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ การทำงาน ผลผลิตที่ได้รับสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความ

คาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญในอาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) อธิบายแนวคิดของ Westley (1979) ว่า ได้กล่าวเสริมเรื่อง การจำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความพึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเดียวกันกับมิติแรก
3. มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกว่างเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลื้มตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ซึ่งเสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อัญญาภา เครือมั่นคงภักดี (2542) อธิบายแนวคิดของ ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2550) ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจมี ดังนี้

1. ด้านเกี่ยวกับระบบขององค์กร พบว่า ระบบที่ผู้บริหารรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ หน่วยงานที่มีผู้ทรงคุณวุฒิและมีผู้มีความสามารถ บุคลากรมีความพอใจสูง การมีขั้นตอนและระเบียบวิธีมาก บุคลากรมีความพอใจต่ำ ถ้าหากหน่วยงานมีการแบ่งชั้นลำดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจต่ำ
2. ด้านเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น จะเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภายในกิจการของงานนั้น ๆ เอง ส่วนสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุซึ่งไม่ค่อยจะเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ มากนัก ทั้งนี้ เพราะผลวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจไม่ใช่ชนิดเดียวกันกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ
3. ด้านเกี่ยวกับจิตวิทยา ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์

คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาที่จะทำได้อะไรหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อทำเสร็จแล้วก็จะเกิดความสบายใจ อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก

อัญญาภา เครื่องั่นคงภักดี (2542) อธิบายแนวคิดของ กิติมา ปรีดิติก (2529) ว่า ปัจจัยที่กระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ซึ่งจะมีโอกาสแตกต่างไปจากคนอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ และได้รับอำนาจพิเศษ
3. สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ในสำนักงาน ตลอดจนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่น่าพอใจ
4. การตั้งดูดีใจในทางสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากร ทุกหน่วยงาน
5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัยและตรงกับทัศนคติของบุคลากร
6. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่
7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) อธิบายแนวคิดของ พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2535) ว่า ปัจจัยที่ให้ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้น สภาพแวดล้อมมีส่วนทำให้คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งคำว่าสภาพแวดล้อมในที่นี้ มีความหมาย 4 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ซึ่งเห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม
2. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบ เช่น ระบบบริหาร ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับคน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านการประสานงาน

4. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ แนวคิดแนวปฏิบัติที่ฝังลึกลงในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่น กิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมถ้าทำเป็นประจำก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ในที่สุด

น้ำผึ้ง นวลส่อง (2557) อธิบายแนวคิดของ Harrell (1964) ว่า ความพึงพอใจในการทำงานว่า นอกจากเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีกดังนี้

1. เพศ จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชายอาจเป็นเพราะมีความต้องการด้านการเงิน และมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าชาย
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ผลจากการศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่พนักงาน พบว่า บุคคลที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ซึ่งสาเหตุนี้เนื่องมาจากปัญหาสภาพการเงินที่บีบคั้นอยู่
3. อายุ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากแต่มีรายได้และสภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษาในบางกลุ่ม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มก็พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง
4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้งพบว่า ในระยะเริ่มแรกที่เข้าทำงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่ออายุการทำงานเพิ่มขึ้น และพบว่าขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานครบ 20 ปี
5. ความเฉลียวฉลาด ความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับระดับขอบเขตของความฉลาด และความยากง่ายของงาน คือ หากให้คนที่มีความเฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้
6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จากการศึกษากับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กับพบว่า ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพ นับเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

มาลินี คำเครือ (2554) อธิบายแนวคิดของ Lewin, Kurt (1951) ว่า ได้แบ่งเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

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

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้านแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ นักวิชาการและผู้วิจัยจะกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่คล้ายๆ กัน แต่ละองค์ประกอบจะช่วยเสริมสร้างในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแต่ละบุคคลจะเลือกแต่ละด้านที่ตนเองมีความต้องการไม่เหมือนกัน เมื่อบุคคลได้รับองค์ประกอบในการทำงานที่พึงพอใจแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นออกมามีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีปัจจัยหลายด้านที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นความ

มั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้าง หรือรายได้ ลักษณะที่แท้จริงของงานที่ควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชาลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่เป็นตัวช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ พิชิต เทพวรรณ (2555) อธิบายแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ตัวแปรต้น เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ ได้แก่: 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ; 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย; 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี; 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน; 5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน; 6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม; 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม; และ 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารภายในองค์กรเพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ และในการบริหารให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ หากพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง เกิดการขาดงานมากขึ้นและลาออกจากรางานในที่สุด Mowday, Porter และ Steers (1982, อ้างถึงใน สุวรรณ วิริยะ, 2553) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น โดยบุคลากรมีการมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออาจกล่าวอีกอย่างว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุกยากซับซ้อน Becker และ Billings (อ้างถึงใน จิระพร จันทภาโส, 2558) ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน
2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

จิระพร จันทภาโส (2558) อธิบายแนวคิดของ Becker และ Billings ว่า ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

แบบที่ 4 แบบผูกพันใกล้ตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

จิระชัย ยมเกิด (2549) อธิบายแนวคิดของ Steers (1977) ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญ เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กร ยังเป็นแรงผลักดันบุคลากรในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย กล่าวได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่ง
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) อธิบายแนวคิดของ Hunt, Chonko และ Wood (1985) ว่า ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยได้พัฒนามาจากงาน Steers (1977), Stevens Beyer and Trice (1978), Brief and Aldag (1980), Bhagatand Chassie (1981) และ Still (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้: 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุการศึกษา รายได้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน; 2) การลงทุนของตัวบุคคลที่เกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้) จากองค์กรในภายภาคหน้า; 3) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ; 4) พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางานจำนวนของใบสมัครที่ส่งจำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน; 5) ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานที่งานหัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน; และ 6) คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

มีหลักฐานว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีผลดีต่อองค์กร จากการศึกษา งานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ บุคลากรจะมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยการมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จะทำให้มีการแสวงหาโอกาส

ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ดังนั้นจึงมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจำนวนมากที่พยายามหาปัจจัยที่จะเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังจะได้กล่าวในบทนี้

การศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่หลากหลาย กว้างขวางดังได้กล่าวไว้ดังนี้

กิตติพันธุ์ ฤกษ์เกษม (2558) อธิบายแนวคิดของ Steers (1977) ว่า ได้เสนอแบบจำลองของปัจจัยที่มีผลกับการผูกพัน อันเป็นผลจากการรวบรวมผลการศึกษานักวิจัยหลายๆท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดดังกล่าวในแบบจำลอง ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของ นูร์มัน ดอเลาะ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยนครินทร์ พบว่า เพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรส และศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความชัดเจนในงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้างานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นค่าตอบแทนสวัสดิการ และการบริหารจัดการภายในองค์กร จากการศึกษาของ กัญชวลี นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่รามาให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านลักษณะของงานปริมาณงานที่เหมาะสมมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาของ จีรวรรณ เณรแย้ม (2553) ศึกษาความผูกพันต่องานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่องานของพนักงานคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจะพบว่าการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่

การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร จากการศึกษาของงานวิจัยของ ธัญญา อุดมทรัพย์ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะด้านอายุและรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพและอายุการทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากการศึกษาของงานวิจัยของ ลลิตา อรุณทยานันท์ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาการสาธารณสุข คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางขององค์กร และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรความพึงพอใจขององค์กร จากการศึกษาของงานวิจัยของ สุลาวาณีย์ ศิริคำฟู (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านเช่น สภาวะแวดล้อมในหน่วยงานสะดวกสบาย ปลอดภัยมีสถานที่พักผ่อนและองค์กรดูแลสุขภาพพนักงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร

นางญา อ่วมผึ้ง (2544) อธิบายแนวคิดของ Steers (1977) ว่า ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานมีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

2.4 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาส ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้ให้สื่กว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กร ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่พึงพาได้ หมายถึง เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทักษะคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ทักษะคติของกลุ่มดี ก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สมภาพ สุขเกษม (2554) อธิบายแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ว่า ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเท และอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะสามารถบ่งบอกได้ถึง การเข้า-ออกของบุคลากรในการทำงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อ

องค์กรมากจะส่งผลให้บุคลากรอยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเหล่านั้นไปนาน ๆ เพราะผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติภารกิจเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา ส่วนในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลสำรวจเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้นั้นสามารถนำมาอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ สมภาพสุขเกษม (2554) อธิบายแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่: 1) ด้านความรู้สึก; 2) ด้านความผูกพันต่อเนื่อง; และ 3) ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการปฏิบัติงานมีการได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

ยุทธนา พีระยุทธ (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน การทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยที่สุด ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์การ องค์การควรหาแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานด้านสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็อยากที่จะยังคงทำงานให้กับองค์การต่อไปอย่างเต็มที่ผลของการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะออกมาในผลงานของพนักงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การต่อไป

ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (r) 0.406

พงษ์เทพ เงาม้วน (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (r) 0.491

อาสิฐิติกุล เจริญกุล (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ปิยวรรณ พุกษะวัน และกาญจนาท เรืองวรากร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอไลตี้ เทรคดิ่ง จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

นิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $(r) 0.602$



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แนวทางวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา โดยดำเนินการตามขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าอิสระ มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำนวน 630 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกสำรวจพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) กำหนดความเชื่อมั่น 95 % ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 จากประชากรทั้งหมด จำนวน 630 คน

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{630}{1+630(0.05)^2} \\ &= 244.66 \end{aligned}$$

ดังนั้น เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 244 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้ศึกษาขอเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ผู้ศึกษาใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 256 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดขึ้น มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาเอกสารประกอบการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้

3.2.3 ร่างแบบสอบถามขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาเนื้อหา ตรวจสอบความถูกต้องและประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.2.5 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและผ่านการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว นำไปทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Test of Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะทำการทดลองเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด กับพนักงานของบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยทำการทดลองกับตัวแทนไทยสมุทรประกันชีวิต สาขาธนบุรี สาขาอโศก สาขานนทบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือเข้าใกล้ 1.00 มากเท่าไรยิ่งดี โดยปกติค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นถ้าน้อยกว่า 0.6 ถือว่า “ไม่ดี” และถ้าอยู่ใกล้ 0.6 – 0.7 ถือว่า “ยอมรับได้” และถ้าเกิน 0.7 ถือว่า “ดี” (ศิริพงศ์ พงุทธิพันธุ์, 2553)

ตาราง 3-1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.917
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.805
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	0.742
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0.802
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	0.779
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	0.756
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	0.853
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	0.787

จากตาราง 3-1 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในช่วงระหว่าง 0.74 – 0.917 ซึ่งอยู่ในค่าความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามในงานวิจัยนี้มีความเหมาะสม

ตาราง 3-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความรู้สึกรัก	0.956
2. ด้านความผูกพันต่อเนือง	0.938
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	0.864

จากตาราง 3-2 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในช่วงระหว่าง 0.95 – 0.86 ซึ่งอยู่ในค่าความเชื่อมั่นที่กำหนดไว้ 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามในงานวิจัยนี้มีความเหมาะสม

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถามที่กำหนดให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ ลักษณะข้อคำถามปลายปิด โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบสเกล (Rating Scale) เกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 38 ข้อ

ผู้ศึกษากำหนดระดับของความเห็นตามค่าคะแนนน้ำหนักแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert's Scale (ถานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน พิจารณาจากค่าเฉลี่ย แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับ การแสดงระดับคะแนนเฉลี่ยจะพิจารณาจากคะแนนคำตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมากที่สุด ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจากอัตราภาคชั้น โดยใช้สูตรหาความก้าวหน้าของอัตราภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความก้าวหน้าของภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด} \\ \text{แทนค่าพิสัย} &= 5-1 = 4 \\ \text{ดังนั้นอัตราภาคชั้น} &= \frac{4}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยมาก

ส่วนที่ 3 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบสเกล (Rating Scale) เกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ

ผู้ศึกษากำหนดระดับของความเห็นตามค่าคะแนนน้ำหนักแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert's Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยมาก

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายในด้านต่าง ๆ ขององค์กรได้ ข้อเสนอแนะในการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุง เสริมสร้างหรือพัฒนา เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์กร และกับตัวพนักงานเอง รวมถึงข้อเสนอแนะทางด้านอื่น ๆ โดยลักษณะของคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลช่วงเดือนมกราคม พ.ศ.2560 โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำนวน 256 ชุด

3.3.2 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุป เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และค่าสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

3.4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของการวัดความสัมพันธ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยเพื่อจัดระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (นิรมล กุลพญา, 2556) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.80 ขึ้นไป	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่า r อยู่ในช่วง 0.60 – 0.79	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.40 – 0.59	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.20 – 0.39	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่า r อยู่ในช่วง 0.00	หมายถึง ไม่มีระดับความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 256 ชุด ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีรายละเอียดดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
- 4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ความสะดวกในการวิเคราะห์ และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน	ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
t	แทน	ค่าทดสอบข้อมูล 2 กลุ่ม
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้บริการตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกไปยังประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำนวน 256 ราย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตาราง 4-1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

(n =256)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	115	44.92
หญิง	141	55.08
รวม	256	100.00
2. อายุ		
21-30 ปี	91	37.89
31-35 ปี	45	17.58
36-40 ปี	45	17.58
41-45 ปี	24	9.38
46-50 ปี	20	7.81
51 ปีขึ้นไป	25	9.77
รวม	256	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	152	59.38
สมรส	74	28.91
หม้าย/หย่าร้าง	30	11.72
รวม	256	100.00

ตาราง 4-1 (ต่อ)

(n = 256)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	25.00
ปริญญาตรี	157	61.33
สูงกว่าปริญญาตรี	35	13.67
รวม	256	100.00
5. อายุการทำงาน		
0-5 ปี	129	50.39
6-10 ปี	71	27.73
11 ปีขึ้นไป	56	21.88
รวม	256	100.00
6. รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	121	47.27
20,001-30,000 บาท	85	33.20
30,001 บาทขึ้นไป	50	19.53
รวม	256	100.00

จากตาราง 4-1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน มีดังต่อไปนี้

1. เพศ กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 58.08 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 44.92 ตามลำดับ

2. อายุ กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31-35 ปี และ 36-40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.58 อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.77 อายุระหว่าง

41-45 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 และอายุระหว่าง 46-50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81 ตามลำดับ

3. สถานภาพ กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.91 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 ตามลำดับ

5. อายุการทำงาน กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่อายุการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.39 รองลงมาอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.37 และอายุการทำงาน 11 ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 ตามลำดับ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 85 คนคิดเป็นร้อยละ 33.20 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แสดงผลดังนี้

ตาราง 4-2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.38	0.57	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.42	0.60	สูง
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.41	0.60	สูง
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.49	0.58	สูง
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.35	0.58	ปานกลาง
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม	3.37	0.60	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม	3.46	0.55	สูง
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์ กับสังคมโดยตรง	3.22	0.61	ปานกลาง
รวม	3.39	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 4-2 พบว่าภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.46 และให้ความสำคัญด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ตาราง 4-3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ
เพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	Mean	SD	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ	3.57	0.71	สูง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายใน สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.37	0.81	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยใน การทำงาน เช่น ความเครียด หรือภัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	3.23	0.74	ปานกลาง
4. ท่านได้รับเงินเดือนเท่าเทียมกับพนักงานคน อื่นๆ ที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.31	0.77	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่เหมาะสม เมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน	3.44	0.74	สูง
รวม	3.38	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 4-3 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมาคือให้ความสำคัญค่าตอบแทนล่วงเวลาที่เหมาะสมเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และให้ความสำคัญค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น ความเครียด หรือภัยต่างๆในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 ตามลำดับ

ตาราง 4-4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	Mean	SD	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน	3.51	0.78	สูง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	3.37	0.77	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.41	0.82	สูง
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก	3.36	0.82	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน	3.45	0.80	สูง
รวม	3.42	0.60	สูง

จากตาราง 4-4 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือให้ความสำคัญหน่วยงานไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 และให้ความสำคัญหน่วยงานจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 4-5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านการเปิดโอกาสให้
ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	3.31	0.83	ปานกลาง
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการมอบหมาย งานจากผู้บังคับบัญชา	3.40	0.79	สูง
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายกับความรู้ ความสามารถ	3.43	0.76	สูง
4. ท่านได้ใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.49	0.72	สูง
รวม	3.41	0.60	สูง

จากตาราง 4-5 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญการใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือให้ความสำคัญการปฏิบัติงานที่ท้าทายกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และให้ความสำคัญการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 ตามลำดับ

ตาราง 4-6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ
เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	Mean	SD	ระดับ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความมั่นคง	3.54	0.72	สูง
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า	3.48	0.80	สูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่	3.45	0.71	สูง
4. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน	3.48	0.76	สูง
5. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในงานใน หน่วยงานนี้ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึง ปัจจุบัน	3.47	0.76	สูง
รวม	3.49	0.58	สูง

จากตาราง 4-6 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญงานที่รับผิดชอบมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือให้ความสำคัญงานที่รับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า และการได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และให้ความสำคัญความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ตามลำดับ

ตาราง 4-7 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม
ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	Mean	SD	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร	3.34	0.76	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.42	0.75	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานยังองค์กรอื่นๆ	3.42	0.78	สูง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.33	0.70	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์	3.23	0.86	ปานกลาง
รวม	3.35	0.58	ปานกลาง

จากตาราง 4-7 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานยังองค์กรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.42 รองลงมาคือให้ความสำคัญบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และให้ความสำคัญการมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 ตามลำดับ

ตาราง 4-8 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	Mean	SD	ระดับ
1. หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน	3.29	0.79	ปานกลาง
2. หัวหน้าของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก	3.37	0.81	ปานกลาง
3. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน	3.39	0.76	ปานกลาง
4. เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาที่เป็นธรรม	3.34	0.74	ปานกลาง
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา	3.45	0.79	สูง
รวม	3.37	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 4-8 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญได้รับการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.45 รองลงมาคือให้ความสำคัญหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และให้ความสำคัญกับการที่หัวหน้าให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 ตามลำดับ

ตาราง 4-9 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับ
การทำงานโดยส่วนรวม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	Mean	SD	ระดับ
1. งานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนิน ชีวิตของครอบครัว	3.45	0.68	สูง
2. ท่านพอใจกับความสมดุลของเวลาการ ทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน	3.50	0.71	สูง
3. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันล่วงหน้าได้	3.42	0.71	สูง
4. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมปะสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนอกเวลาทำงาน	3.45	0.75	สูง
5. ท่านมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อน อย่างเพียงพอ	3.47	0.76	สูง
รวม	3.46	0.55	สูง

จากตาราง 4-9 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญความพอใจกับความสมดุลของเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย 3.5 รองลงมาคือให้ความสำคัญมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และให้ความสำคัญเกี่ยวกับวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันล่วงหน้าได้ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 4-10 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงรายละเอียดด้านลักษณะงานมีส่วน
เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของบริษัท ประกันชีวิตแห่งหนึ่ง	3.22	0.66	ปานกลาง
2. หน้าที่การงานของท่านทำให้มีส่วนช่วยเหลือ ผู้อื่น ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและ ชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.21	0.75	ปานกลาง
3. ภาระหน้าที่การงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีความเป็นอยู่ที่ ดีขึ้น	3.22	0.75	ปานกลาง
4. องค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและ องค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	3.25	0.75	ปานกลาง
รวม	3.22	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 4-10 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับการที่องค์กรของเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมาคือให้ความสำคัญเรื่องหน้าที่การงานของท่านทำให้มีส่วนช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน และภาระหน้าที่การงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และให้ความสำคัญกับหน้าที่การงานของท่านทำให้มีส่วนช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่านน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงผลดังนี้

ตาราง 4-11 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	SD	ระดับ
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.45	0.62	สูง
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้องาน	3.44	0.63	สูง
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	3.55	0.60	สูง
รวม	3.48	0.57	สูง

จากตาราง 4-11 พบว่าภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาคือให้ความสำคัญด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.45 และให้ความสำคัญด้านความผูกพันต่อเนื้องาน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 4-12 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.54	0.68	สูง
2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.35	0.77	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	3.39	0.73	ปานกลาง
4. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้	3.43	0.78	สูง
5. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	3.52	0.81	สูง
รวม	3.45	0.62	สูง

จากตาราง 4-12 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าพนักงานให้ความสำคัญความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือให้ความสำคัญความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 และให้ความสำคัญกับความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 ตามลำดับ

ตาราง 4-13 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความผูกพันต่อเนือง

ด้านความผูกพันต่อเนือง	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านคิดว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรนี้	3.36	0.78	ปานกลาง
2. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่าน ต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.47	0.77	สูง
3. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่าน ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.43	0.74	สูง
4. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ เหมาะสม	3.49	0.78	สูง
5. ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้	3.46	0.79	สูง
รวม	3.44	0.63	สูง

จากตาราง 4-13 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนือง โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการที่ยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 รองลงมาคือให้ความสำคัญการที่องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 และให้ความสำคัญคิดว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าหากตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรนี้น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 4-14 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร แสดงรายละเอียดด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะหลักความเชื่อของท่านสอดคล้องกับหลักความเชื่อขององค์กร	3.45	0.77	สูง
2. ท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรตามข้อกำหนดต่างๆอย่างถูกต้อง	3.51	0.74	สูง
3. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร	3.65	0.75	สูง
4. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวในการทำงานกับองค์กรคือค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรกำหนด	3.61	0.72	สูง
รวม	3.55	0.60	สูง

จากตาราง 4-14 พบว่าพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า พนักงานให้ความสำคัญการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 รองลงมาคือให้ความสำคัญสิ่งที่ยึดเหนี่ยวในการทำงานกับองค์กรคือค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 และให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรเพราะหลักความเชื่อของท่านสอดคล้องกับหลักความเชื่อขององค์กร น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 4-15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t	Sig
	หญิง		ชาย			
	Mean	SD	Mean	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.34	0.53	3.42	0.60	-1.09	0.28
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.43	0.56	3.41	0.63	0.39	0.70
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.36	0.55	3.45	0.63	-1.20	0.23
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.48	0.55	3.49	0.62	-0.13	0.90
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.31	0.53	3.38	0.61	-0.99	0.32
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.33	0.56	3.40	0.62	-0.98	0.33
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.44	0.55	3.47	0.54	-0.34	0.74
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.16	0.58	3.27	0.64	-1.46	0.15
ภาพรวม	3.36	0.46	3.41	0.52	-0.86	0.39

จากตาราง 4-15 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศโดยใช้วิธีทางสถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.39 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4-16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการในการทำงานจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	4.00	5	0.80	2.55	0.03*
	ภายในกลุ่ม	78.37	250	0.31		
	รวม	82.37	255			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.60	5	0.52	1.47	0.20
	ภายในกลุ่ม	88.27	250	0.35		
	รวม	90.87	255			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถดีเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	4.66	5	0.93	2.70	0.02*
	ภายในกลุ่ม	86.34	250	0.35		
	รวม	91.00	255			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.53	5	0.91	2.75	0.02*
	ภายในกลุ่ม	82.46	250	0.33		
	รวม	86.98	255			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.45	5	1.29	4.09	0.00*
	ภายในกลุ่ม	78.96	250	0.32		
	รวม	85.42	255			

ตาราง 4-16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.44	5	1.69	5.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	81.92	250	0.33		
	รวม	90.36	255			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.63	5	0.93	3.25	0.01*
	ภายในกลุ่ม	71.20	250	0.28		
	รวม	75.83	255			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	5.56	5	1.11	3.09	0.01*
	ภายในกลุ่ม	90.03	250	0.36		
	รวม	95.58	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.33	5	0.87	3.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	58.45	250	0.23		
	รวม	62.78	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-16 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยวิธีการของ LSD

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	Mean	21-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51 ปี
		ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ขึ้นไป
		3.27	3.44	3.49	3.21	3.50	3.63
21-30 ปี	3.27						
31-35 ปี	3.44	0.168					
36-40 ปี	3.49	0.221*	0.053				
41-45 ปี	3.21	-0.056	-0.224	-0.278*			
46-50 ปี	3.50	0.228	0.060	0.006	0.284		
51 ปีขึ้นไป	3.63	0.356*	0.188	0.134	0.412*	0.128	

จากตาราง 4-17 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 4 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-45 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-45 ปี

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4-18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในงานจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	81.85	253	0.32		
	รวม	82.37	255			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	1.04	0.35
	ภายในกลุ่ม	90.13	253	0.36		
	รวม	90.87	255			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	0.78	2.20	0.11
	ภายในกลุ่ม	89.45	253	0.36		
	รวม	91.00	255			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.55	2	0.77	2.29	0.10
	ภายในกลุ่ม	85.43	253	0.34		
	รวม	86.98	255			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.96	2	1.48	4.45	0.01
	ภายในกลุ่ม	82.46	253	0.33		
	รวม	85.42	255			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	3.19	0.04
	ภายในกลุ่ม	88.14	253	0.35		
	รวม	90.36	255			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	75.63	253	0.30		
	รวม	75.83	255			

ตาราง 4-18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	0.79	2	0.40	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	94.79	253	0.37		
	รวม	95.58	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	2.17	0.12
	ภายในกลุ่ม	61.72	253	0.24		
	รวม	62.78	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-18 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.12 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4-19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	10.23	2	5.11	17.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.14	253	0.29		
	รวม	82.37	255			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	12.58	2	6.29	20.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	78.29	253	0.31		
	รวม	90.87	255			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	18.62	2	9.31	32.55	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.38	253	0.29		
	รวม	91.00	255			

ตาราง 4-19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริม ความเจริญเติบโตและความ มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.78	2	6.89	23.82	0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.20	253	0.29		
	รวม	86.98	255			
5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วน ส่งเสริมด้านบูรณาการทาง สังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.09	2	7.05	24.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	71.33	253	0.28		
	รวม	85.42	255			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บน ฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	15.22	2	7.61	25.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	75.14	253	0.30		
	รวม	90.36	255			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.45	2	7.23	29.79	0.00*
	ภายในกลุ่ม	61.38	253	0.24		
	รวม	75.83	255			
8. ด้านลักษณะงานที่มีส่วน เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	17.37	2	8.68	28.08	0.00*
	ภายในกลุ่ม	78.22	253	0.31		
	รวม	95.58	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.12	2	7.06	36.70	0.00*
	ภายในกลุ่ม	48.66	253	0.19		
	รวม	62.78	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-19 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการของ LSD

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.24	3.32	3.97
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.24			
ปริญญาตรี	3.32	0.082		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.97	0.735*	0.652*	

จากตาราง 4-20 คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4-21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	8.20	2	4.10	13.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	74.17	253	0.29		
	รวม	82.37	255			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	8.70	2	4.35	13.40	0.00*
	ภายในกลุ่ม	82.17	253	0.32		
	รวม	90.87	255			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	12.38	2	6.19	19.91	0.00*
	ภายในกลุ่ม	78.62	253	0.31		
	รวม	91.00	255			
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.88	2	3.94	12.60	0.00*
	ภายในกลุ่ม	79.11	253	0.31		
	รวม	86.98	255			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.03	2	6.52	22.77	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.39	253	0.29		
	รวม	85.42	255			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.46	2	5.23	16.56	0.00*
	ภายในกลุ่ม	79.90	253	0.32		
	รวม	90.36	255			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.76	2	3.38	12.38	0.00*
	ภายในกลุ่ม	69.07	253	0.27		
	รวม	75.83	255			

ตาราง 4-21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	10.99	2	5.49	16.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	84.60	253	0.33		
	รวม	95.58	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.62	2	4.81	22.89	0.00*
	ภายในกลุ่ม	53.16	253	0.21		
	รวม	62.78	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-21 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในตำแหน่งตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-22 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับอายุการทำงาน โดยวิธีการของ LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	0-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี
		3.23	3.41	3.72
0-5 ปี	3.23			
6-10 ปี	3.41	0.181*		
11 ปีขึ้นไป	3.72	0.495*	0.314*	

จากตาราง 4-22 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4-23 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในตำแหน่งตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	22.38	2	11.19	47.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	59.99	253	0.24		
	รวม	82.37	255			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	16.79	2	8.39	28.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	74.08	253	0.29		
	รวม	90.87	255			
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถดีเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	22.92	2	11.46	42.59	0.00*
	ภายในกลุ่ม	68.08	253	0.27		
	รวม	91.00	255			

ตาราง 4-23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.47	2	10.23	38.93	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.52	253	0.26		
	รวม	86.98	255			
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.19	2	12.60	52.91	0.00*
	ภายในกลุ่ม	60.23	253	0.24		
	รวม	85.42	255			
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	23.77	2	11.89	45.16	0.00*
	ภายในกลุ่ม	66.59	253	0.26		
	รวม	90.36	255			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.63	2	7.31	30.23	0.00*
	ภายในกลุ่ม	61.20	253	0.24		
	รวม	75.83	255			
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	ระหว่างกลุ่ม	23.34	2	11.67	40.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.25	253	0.29		
	รวม	95.58	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	20.94	2	10.47	63.33	0.00*
	ภายในกลุ่ม	41.83	253	0.17		
	รวม	62.78	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-23 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-24 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการในงานในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีการของ LSD

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001บาทขึ้นไป
		3.14	3.42	3.91
10,001-20,000 บาท	3.14			
20,001-30,000 บาท	3.42	0.277*		
30,001 บาทขึ้นไป	3.91	0.766*	0.489*	

จากตาราง 4-24 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

4.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ดังนี้

ตาราง 4-25 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				T	Sig
	หญิง		ชาย			
	Mean	SD	Mean	SD		
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.40	0.61	3.48	0.63	-1.02	0.31
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้องาน	3.40	0.58	3.48	0.67	-1.05	0.30
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	3.49	0.59	3.61	0.61	-1.58	0.12
ภาพรวม	3.43	0.55	3.52	0.59	-1.30	0.19

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-25 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศโดยใช้วิธีทางสถิติแบบ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.19 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4-26 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	11.25	5	2.25	6.51	0.00*
	ภายในกลุ่ม	86.38	250	0.35		
	รวม	97.63	255			
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้องาน	ระหว่างกลุ่ม	11.89	5	2.38	6.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม	88.82	250	0.36		
	รวม	100.71	255			
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.96	5	1.19	3.43	0.00*
	ภายในกลุ่ม	86.83	250	0.35		
	รวม	92.79	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.14	5	1.83	6.11	0.00*
	ภายในกลุ่ม	74.74	250	0.30		
	รวม	83.88	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-26 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-27 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

โดยวิธีการของ LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	21-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.32	3.55	3.57	3.25	3.63	3.90
21-30 ปี	3.32						
31-35 ปี	3.55	0.230*					
36-40 ปี	3.57	0.250*	0.020				
41-45 ปี	3.25	-0.076	-0.306*	-0.326*			
46-50 ปี	3.63	0.307*	0.077	0.057	0.383*		
51 ปีขึ้นไป	3.90	0.575*	0.346*	0.326*	0.651*	0.269	

จากตาราง 4-27 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 10 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี

ตาราง 4-28 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ

ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	5.34	2	2.67	7.32	0.00*
	ภายในกลุ่ม	92.29	253	0.36		
	รวม	97.63	255			
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้องาน	ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	3.03	0.05*
	ภายในกลุ่ม	98.35	253	0.39		
	รวม	100.71	255			
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	0.75	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	91.28	253	0.36		
	รวม	92.79	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.77	2	1.38	4.32	0.01*
	ภายในกลุ่ม	81.12	253	0.32		
	รวม	83.88	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-28 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-29 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการของ LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.40	3.62	3.57
โสด	3.40			
สมรส	3.62	0.223*		
หม้าย/หย่าร้าง	3.57	0.177	-0.046	

จากตาราง 4-29 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 1 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4-30 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	27.14	2	13.57	48.71	0.00*
	ภายในกลุ่ม	70.49	253	0.28		
	รวม	97.63	255			
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อง	ระหว่างกลุ่ม	17.69	2	8.85	26.96	0.00*
	ภายในกลุ่ม	83.02	253	0.33		
	รวม	100.71	255			

ตาราง 4-30 (ต่อ)

ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	18.75	2	9.38	32.04	0.00*
	ภายในกลุ่ม	74.03	253	0.29		
	รวม	92.79	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	20.98	2	10.49	42.19	0.00*
	ภายในกลุ่ม	62.91	253	0.25		
	รวม	83.88	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-30 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-31 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการของ LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.33	3.38	4.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33			
ปริญญาตรี	3.38	0.048		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	0.866*	0.817*	

จากตาราง 4-31 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4-32 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุการทำงาน

ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	15.64	2	7.82	24.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	82.00	253	0.32		
	รวม	97.63	255			
2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อ	ระหว่างกลุ่ม	11.84	2	5.92	16.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	88.87	253	0.35		
	รวม	100.71	255			
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	10.84	2	5.42	16.74	0.00*
	ภายในกลุ่ม	81.95	253	0.32		
	รวม	92.79	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.66	2	6.33	22.48	0.00*
	ภายในกลุ่ม	71.22	253	0.28		
	รวม	83.88	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-32 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-33 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับอายุการทำงาน โดยวิธีการของ LSD

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	0-5 ปี	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
		3.31	3.48	3.88
0-5 ปี	3.31			
6-10 ปี	3.48	0.173		
11 ปีขึ้นไป	3.88	0.569*	0.396*	

จากตาราง 4-33 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

ตาราง 4-34 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	32.16	2	16.08	62.14	0.00*
	ภายในกลุ่ม	65.47	253	0.26		
	รวม	97.63	255			
2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อง	ระหว่างกลุ่ม	30.34	2	15.17	54.54	0.00*
	ภายในกลุ่ม	70.37	253	0.28		
	รวม	100.71	255			
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	24.68	2	12.34	45.84	0.00*
	ภายในกลุ่ม	68.11	253	0.27		
	รวม	92.79	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	28.93	2	14.47	66.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	54.95	253	0.22		
	รวม	83.88	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4-34 พบว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 หมายความว่า พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4-35 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธีการของ LSD

ความผูกพันต่อ องค์กร	Mean	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001 บาทขึ้นไป
		บาท	บาท	
		3.18	3.56	4.08
10,001-20,000 บาท	3.18			
20,001-30,000 บาท	3.56	0.373*		
30,001 บาทขึ้นไป	4.08	0.893*	0.520*	

จากตาราง 4-35 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 คู่

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

โดยพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในภาพรวม เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ตาราง 4-36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

		คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	Pearson Correlation	1	.818
	Sig. (2-tailed)		.000**
	N	256	256
ความผูกพันต่อ องค์กร	Pearson Correlation	.818	1
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	256

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4-36 พบว่าผลจากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.82 ซึ่งเป็นค่าบวก และมีค่าเข้าใกล้ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	Pearson Correlation	0.710	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	Pearson Correlation	0.628	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	Pearson Correlation	0.677	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.712	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	0.744	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	Pearson Correlation	0.710	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	Pearson Correlation	0.688	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	Pearson Correlation	0.689	สูง
	Sig. (2-tailed)	.000**	
	N	256	

จากตาราง 4-37 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.744 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.712 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.710 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.689 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.688 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.677 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ (r) 0.628 จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ระดับสูง

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการสรุปผลการศึกษารอบอภิปรายผลการศึกษาเปรียบเทียบกับแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม แล้วนำผลการศึกษาไปใช้ในทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานในองค์กร 0-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

5.1.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาารายด้าน มีดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านเงินที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านหน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านพนักงานได้ใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความมั่นคง
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน และการที่หน่วยงานสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษา ดูงานยังองค์กรอื่นๆ
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านที่พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านที่พนักงานพอใจกับความสมดุลของเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน
8. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในระดับแรก คือ ด้านที่องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.1.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากในลำดับแรกคือ ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และเมื่อพิจารณารายด้าน มีดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยสูง ด้านที่อยู่ในระดับสูงในระดับแรก คือ ด้านที่พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่อยู่ในระดับสูงในระดับแรก คือ ด้านที่พนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม
3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่อยู่ในระดับสูงในระดับแรก คือ ด้านที่พนักงานยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร

5.1.4 ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน มีดังนี้

1. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในอันดับแรก ในระดับสูง คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
2. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในอันดับรองลงมา ในระดับรองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ด้านที่มีความสัมพันธ์ในอันดับสุดท้าย ในระดับต่ำสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
4. ทุกๆ ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากแบบสอบถามข้อมูลพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.08 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.89 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.38 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.33 มีอายุการทำงาน 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.39 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.27

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นระดับพนักงานระดับปฏิบัติการ สามารถรับรู้ได้ถึงภารกิจที่องค์กรให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรแก่พนักงาน พนักงานได้มีโอกาสที่เรียนรู้เทคนิคในการทำงานใหม่อยู่เสมอ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเป็นไปตามกฎหมาย พนักงานทุกคนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมยุติธรรม มีหัวหน้าที่ให้ความเสมอภาคกับพนักงาน มีความยุติธรรม

ในการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ และด้านอื่นๆอย่างโปร่งใส ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนี้อยู่และมีความสุข

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพวัฒน์ วัฒนราชฎ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์เทพ เงามะต๋วน (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยวรรณ พุกชะวัน และกาญจนาท เรืองวรากร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลออลดี เทรดิง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อธิบายได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ

และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพอใจในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ มีการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ที่มีนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สามารถแก้ปัญหาได้ มีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษา แนะนำ สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นการได้รับความนับถือจากบุคคลในองค์กรในการขอคำปรึกษา การได้รับสิทธิในการส่งเสริมการพัฒนา อบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาต่อยอดองค์ความรู้ในการทำงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่ง และเมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง เป็นรายด้านสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ด้วยสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้นค่าครองชีพสูงขึ้นจึงทำให้การใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ค่าตอบแทนที่แต่ละบุคคลได้รับจึงส่งผลต่อสภาวะการดำรงชีวิต เมื่อค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน ส่งผลทำให้จิตใจเกิดสภาวะเครียด อีกทั้งบุคคลอาจไม่พึงพอใจในภาระงานของตนเองที่มากกว่า ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆ กันที่ได้รับหน้าที่น้อยกว่า แต่ได้ค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัยเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานปราศจากเสียงรบกวน มีสถานที่จัดให้บุคคลพักผ่อนและคลายเครียด ทำให้บรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทำให้สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีโอกาสที่ใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติทำทนายกับความรู้ความสามารถที่มี ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และยังได้รับ

โอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ดังนั้นทำให้การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับสูง

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความพอใจ ภาคภูมิใจ ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นทำให้ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานยังองค์กรอื่นๆ มีบรรยากาศในการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ดีขึ้น ดังนั้นทำให้ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความเสมอภาคให้แก่พนักงาน หัวหน้างานรับฟังปัญหา แก้ไข และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียส่วนมาก มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน เมื่อเกิดการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดมีการพิจารณาที่เป็นธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้นทำให้ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความพอใจกับความสมดุลของเวลาในการทำงาน การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว สามารถที่จะวางแผนล่วงหน้าในการใช้ชีวิตประจำวันได้ ทำให้มีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเวลาทำการ ทำให้เกิดการพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง

8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความคิดที่ว่าบุคคล

ทั่วไปเห็นประโยชน์ของบริษัทประกันชีวิต การทำงานมีส่วนที่ช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัว หน้าที่ปฏิบัติงานมีส่วนที่จะช่วยเหลือส่งเสริมให้ประชาชนคนไทยมีความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นทำให้ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรนี้สูงนั้น อาจเกิดจากพนักงานขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากต้องการตอบแทนสิ่งที่ดีที่ตนเองได้รับจากองค์กร การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในค่านิยม ปรัชญา บรรทัดฐาน และแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้พนักงานมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆขององค์กรอย่างเคร่งครัด พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในทางที่ดีจะแสดงออกมาทางผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจรับผิดชอบในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่อยากจะทำให้องค์กร พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น พนักงานขององค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงนั้น จะคงอยู่กับองค์กร เพราะว่าจำเป็นต้องอยู่ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เช่น ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์เทพ เกาะด่วน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาฐิติกุล เจริญกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิรมล กุลพญา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจ น้ำอัดลม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง

อธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะสามารถทำให้องค์กรสามารถดำรงกิจการต่อไปได้ การที่องค์กรสามารถทำใหบุคคลรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของคุณ คุณมีความพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสม กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถบอกถึงการที่บุคคลมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนสามารถบอกถึงอัตราที่พนักงานลาออกจากองค์กร การมาทำงานสายและการขาดงานของพนักงานในองค์กร และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง เป็นรายด้านสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร เมื่อองค์กรเกิดปัญหาจะคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง มีความรู้สึกได้ว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านอีกหลัง จึงทำให้บุคคลไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความผูกพันในหลายๆสิ่ง เช่น หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นทำให้ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ด้านความผูกพันต่อเนื้อ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความรู้สึกที่ยังคงอยากที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กร เนื่องจากมีความรู้สึกพอใจยังสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับ องค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่บุคคลต้องการอย่างเพียงพอ ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นทำให้ด้านความผูกพันต่อเนื้ออยู่ในระดับสูง

3. ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เนื่องจากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความยินดีที่ปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร สิ่งยึดเหนี่ยวในการทำงานกับองค์กรสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรกำหนด บุคคลสามารถที่จะยอมรับและปฏิบัติตามกฎ ตามแนวนโยบายขององค์กร ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะหลักความเชื่อของบุคคลสอดคล้องกับความเชื่อขององค์กร ดังนั้นทำให้ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับสูง

5.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายละเอียดดังนี้

5.2.4.1 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4.2 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีอายุที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี และ 45-50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

5.2.4.3 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4.4 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี สรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ

5.2.4.5 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปมักจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

5.2.4.6 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า มักมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า

5.2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีรายละเอียดดังนี้

5.2.5.1 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5.2.5.2 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี 41-45 ปี และ 45-50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

5.2.5.3 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่สถานภาพสมรส จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพหม้ายและหย่าร้าง สรุปได้ว่าพนักงานที่สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ

5.2.5.4 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี สรุปได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่นๆ

5.2.5.5 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

5.2.5.6 พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป สรุปได้ว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า มักมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า

5.2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง จำแนกปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นด้านๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม และ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความ

ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีรายละเอียดดังนี้

5.2.6.1 ด้านความรู้สึกของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ความภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานพร้อมจะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความมั่นใจที่จะไม่คิดลาออกจากองค์กร เพราะมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยกัน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานมักจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตนี้เปรียบเสมือนบ้านของตน ปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของตนเองเหมือนกัน

5.2.6.2 ด้านความผูกพันต่อเนื้อของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากองค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อต่อองค์กร เพราะองค์กรสามารถตอบสนองในสิ่งที่พนักงานต้องการได้อย่างเพียงพอ พนักงานยังอยากที่จะคงทำงานต่อไปเนื่องจากสวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อตัวพนักงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางบวกต่อพนักงานและองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน

5.2.6.3 ด้านความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานยินดียอมรับและปฏิบัติตามกฎข้อระเบียบที่องค์กรตั้งขึ้นด้วยความเต็มใจ ยอมรับนโยบายขององค์กร หลักความเชื่อของการปฏิบัติตนสอดคล้องกับหลักความเชื่อขององค์กร ทำให้ค่านิยมในการทำงานมีความสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งอาจส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับที่ดี อาจส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การทุกด้าน และผลการวิจัยของ นิรมล กุลพญา (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำตาล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยของ พงษ์เทพ เกาะด่วน (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ อาจุติกุล เจริญกุล (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) เขตแจ้งวัฒนะ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

5.3.1 ด้านค่าตอบแทน พนักงานแผนกองค์กรส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานทำให้มีค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้บริหารควรจัดหาสวัสดิการที่สามารถช่วยเหลือพนักงาน เช่น การมีเงินกรณีพิเศษสำหรับผู้ที่มาทำงานสม่ำเสมอ มีผลงานในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงาน

5.3.2 ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อีกด้วย

5.4 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลการสำรวจเชิงลึก เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นคุณภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกยิ่งขึ้น

5.4.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดกลุ่มข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามให้ชัดเจน เช่น การกำหนดการสุ่มของกลุ่มตัวอย่างโดยการจำแนกตามแผนกหรือฝ่าย การกำหนดตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิจัย

5.4.3 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มประชากรสำนักงานตัวแทนสาขาต่างๆ ทั้งสำนักงานตัวแทนสาขาในกรุงเทพมหานคร และสำนักงานตัวแทนในต่างจังหวัด

5.4.4 การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ในกรณีที่องค์กรมีขนาดใหญ่ หรือมีระบบโครงสร้างขององค์กรที่หลากหลาย ควรมีเครื่องมือวัด คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ชัดเจน เพราะผลการประเมินส่วนใหญ่คือ การประเมินภาพรวมขององค์กร จะไม่สามารถลงไปทราบถึงจุดของปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถ แก้ไขปัญหาตามจุดได้อย่างถูกต้อง



บรรณานุกรม

- กอบสุข อินทโชติ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพันธุ์ ฤกษ์เกษม. (2558). **การศึกษาปัจจัยสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). **ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปริญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ทัศนันท์ ทูมมานนท์. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพมหานคร. ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นรากร งามชสาร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิรมล กุลพญา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. ปีที่5. ฉบับที่ 3.
- นาฎยา อ่วมผึ้ง.(2554). **ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรมโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- น้ำผึ้ง นวลผ่อง. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยสเปเชียลแก๊ส จำกัด จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี เลหาพิบูลย์กุล.(2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยวรรณ พฤกษ์วัน และกาญจนาท เรืองวรากร. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณี ศึกษาบริษัทคลอลิตี้ เทรดิง จำกัด**. วารสารการเงินการลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2556). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. วารสารคน. มีนาคม-เมษายน.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์.(2555). **ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรสุข อัครนิเวศน์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี โรงงานวัดถูระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- พิชิต เทพวรรณ. (2548). **มิติบรรยากาศองค์กรที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.**
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2535). **ความคาดหวังหลังปรับระบบข้าราชการ. วารสารข้าราชการ. 37(2). เดือนมีนาคม-เมษายน**
- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.**
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). **จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- มาลินี คำเครือ. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รุจี อุษศิลาปัดกดี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลลิตา อรุโณทยานันท์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริพงศ์ พฤทธิพันธุ์. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร. บริษัท ฮาซัน พรินติ้ง จำกัด.
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่.
- สมาพร สุขเกษม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทใน เขตนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างกลไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท. ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2546). **การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สุลาวัลย์ ศิริคำฟู. (2550). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สุวรรณณี วิริยะ. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- เสริมศิริ เวชชะ และคณะ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ กองงานวิทยาลัยพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.**
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อัษฎภาภา เครื่องมั่นคงภักดิ์. (2542). **การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*.
- Walton, R.E. (1974) . *Quality of Working Life: What is it?* *Sloan Management Review*, 15(Fall).
- Yamane, Taro.(1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication-----

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
(แบบสอบถาม)





แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะเป็นความลับ ไม่มีผลต่อท่านประการใด และจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวินิจฉัยเท่านั้น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 3** ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21 – 30 ปี 2. 31 – 35 ปี
 3. 36 – 40 ปี 4. 41 – 45 ปี
 5. 46 – 50 ปี 6. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงาน

1. 0-5 ปี 2. 6-10 ปี
3. 11 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 30,000 บาท 4. 30,001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้ของท่าน				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น ความเครียดหรือภัยต่างๆในการปฏิบัติงาน เป็นต้น					
4. ท่านได้รับเงินเดือนเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ที่ทำงานลักษณะคล้ายคลึงกัน					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาที่เหมาะสมเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน					
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
6. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
8. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านจัดให้มีบริเวณให้พนักงานพักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาที่พัก					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้ของท่าน				
	5	4	3	2	1
10. หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
11. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
12. ท่านได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา					
13. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายกับความรู้ ความสามารถ					
14. ท่านได้ใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
ด้านที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
15. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความมั่นคง					
16. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสก้าวหน้า					
17. ท่านมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
18. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน					
19. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในงานในหน่วยงานนี้ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน					
ด้านที่ 5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน					
20. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตร					
21. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
22. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนในการเข้าฝึกอบรม สัมมนา หรือไปศึกษาดูงานยังองค์กรอื่นๆ					
23. ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
24. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์					
ด้านที่ 6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม					
25. หัวหน้าของท่านให้ความเสมอภาคแก่พนักงานทุกคน					
26. หัวหน้าของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก					
27. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานด้วยกัน					
28. เมื่อมีความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาที่เป็นธรรม					
29. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา					
ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม					
30. งานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว					
31. ท่านพอใจกับความสมดุลของเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการรับรู้ของท่าน				
	5	4	3	2	1
32. ท่านสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันล่วงหน้าได้					
33. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนอกเวลาทำงาน					
34. ท่านมีเวลาสำหรับการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
ด้านที่ 8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง					
35. ท่านคิดว่าคนทั่วไปเห็นประโยชน์ของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง					
36. หน้าที่การงานของท่านทำให้มีส่วนช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในสังคมและชีวิตส่วนตัวของท่าน					
37. ภาระหน้าที่การงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือส่งเสริมให้ประชาชนชาวไทยมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
38. องค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับของสังคมและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการเข้าร่วมกิจกรรม				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านความรู้สึก					
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านมีความรู้สึกที่ปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
3. ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
4. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					
5. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่					
ด้านที่ 2 ด้านความผูกพันต่อเนื่อง					
6. ท่านคิดว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจที่จะออกจากองค์กรนี้					
7. องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
8. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการเข้าร่วมกิจกรรม				
	5	4	3	2	1
9. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
10. ความแตกต่างด้านเงินเดือนไม่สามารถทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนงานได้					
ด้านที่ 3 ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม					
11. ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะหลักความเชื่อของท่านสอดคล้องกับหลักความเชื่อขององค์กร					
12. ท่านมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรตามข้อกำหนดต่างๆอย่างถูกต้อง					
13. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายขององค์กร					
14. สิ่งที่ยึดเหนี่ยวในการทำงานกับองค์กรคือค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับค่านิยมที่องค์กรกำหนด					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ
ผู้จัดทำ

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นายณัฏฐริยา ศรีสมศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด 23 พฤศจิกายน 2532
ภูมิลำเนา บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
วุฒิกการศึกษา ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา
คหกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2554

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะบริหารธุรกิจ
ตั้งอยู่เลขที่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

