

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

RELATIONSHIP BETWEEN
LIFE AND WORK BALANCE MANAGEMENT
AND EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT

นิตินัย หมีสอาด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

นิตินัย หมีสอาด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Relationship between Life and Work Balance Management and
Employees' Organizational Commitment

ชื่อ - นามสกุล

นายนิธินัย หมีสอาด

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

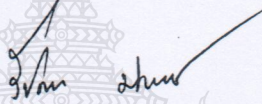
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์กล้าหาญ ฦ น่าน, ปร.ค.

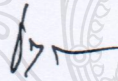
ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา มิตรสมหวัง, Ph.D.)

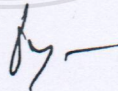


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทัตบุตร, D.B.A.)



..... กรรมการ
(อาจารย์กล้าหาญ ฦ น่าน, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทัตบุตร, D.B.A.)

วันที่ 18 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ชื่อ - นามสกุล	นายณิฉินัย หมีสอาด
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมดุระหว่างชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือพนักงานบริษัท ซีพีที ไตร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 165 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.905 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Pearson Correlation

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และลักษณะตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนในด้านระดับรายได้และอายุงานในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหาร สมดุระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.462 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารสมดุ ชีวิตและการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Independent Study Title	Relationship between Life and Work Balance Management and Employees' Organizational Commitment
Name -Surname	Mr. Nitinai Meesa-ard
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mr. Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

This study aims to examine differences of individual factors on employees' organizational commitment and to explore the relationship between life and work balance management and employees' organizational commitment. The populations used in this study were 165 employees in CPT Drive and Power Public Company Limited. The tools used for data collection were questionnaires which had Cronbach's Alpha Coefficient equal to 0.905. The data analysis used descriptive statistics, namely, Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Inferential Statistics that consisted of Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation.

The study results indicated that the individual characteristics including genders, ages, marital statuses, education levels and work positions did not have an affect on employees' organizational commitment. On the contrary, income levels and years of work in organization had an affected on employees' organizational commitment at the statistical significance level of 0.05.

The experimental results of relations of balance management between life and working with employees' organizational commitment resulted in a moderate level of relations and correlation was equal to 0.462 with statistical significance level of 0.01.

Keywords : balance management, life and working, employees' organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร กรรมการ และดร. กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการช่วยเหลือและให้คำที่ปรึกษา แก้ไขตรวจทานข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายิ่ง และสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากร บริษัท ซีพีที ไตร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จนทำให้การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นไปได้ด้วยดี สิ่งสำคัญที่สุด ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุด สมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมถึงเพื่อนทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้ความสนับสนุน ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาวางเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขอกราบขออภัย ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นิตินัย หมี่สอาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance).....	19
2.2 ความผูกพันต่อองค์กร.....	27
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	49
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	86
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	101



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานทั้งหมดของ บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงานและส่วนโรงงาน จำนวน 10 ฝ่าย รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด 287 คน..... 41
ตารางที่ 3.2	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan..... 42
ตารางที่ 4.1	แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)..... 49
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน..... 51
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักสุขภาพดี..... 52
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักผ่อนคลายดี..... 53
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักน้ำใจดี..... 54
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักจิตวิญญาณดี..... 55
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักครอบครัวดี..... 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักสังคมดี.....	57
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักใฝ่รู้ดี.....	58
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักสุขภาพเงินดี.....	59
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน.....	60
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ.....	61
ตารางที่ 4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่.....	62
ตารางที่ 4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน.....	63
ตารางที่ 4.15	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	64
ตารางที่ 4.16	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	65
ตารางที่ 4.17	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้.....	66
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับรายได้ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน).....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ.....	68
ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะตำแหน่งงาน.....	70
ตารางที่ 4.22 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	71
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ของอายุงาน ในองค์กรพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน).....	72
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาพรวม.....	73
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ.....	74
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่.....	75
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน.....	76
ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	77

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรการบริหารประเภทหนึ่งที่ดีได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะมนุษย์คือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่จะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยไม่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานแก่กันได้ องค์กรนั้นอาจจะต้องเกิดการล้มเหลวอย่างแน่นอน

หากแม้ผู้นำหรือฝ่ายบริหารมีความสามารถมากแต่พนักงานผู้ได้บังคับบัญชาขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การเจริญเติบโตขององค์กรก็อาจต้องพบกับอุปสรรค ซึ่งต้องแก้ไขโดยการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจำเป็นที่การบริหารจะต้องคำนึงถึงความรู้สึกและเห็นคุณค่าในตัวตนของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เขามีความรู้สึกถึงความผูกพันในการทำงานของตนเอง

ในมุมมองของการบริหาร หากแต่ละองค์กรต้องการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีความรู้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไปนาน ๆ นั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องมิดูแลให้บุคลากรของตนมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี มิฉะนั้นอาจทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตในการทำงานและทำให้ลาออกจากองค์กรไปเพื่อแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าให้กับตนเอง ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพ กับชีวิตด้านอื่น ๆ ของคน (Work-Life Balance หรือเรียกสั้น ๆ ว่า WLB) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของแต่ละประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มทางด้านประชากรสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ภาระในการดูแลครอบครัวที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง การที่ผู้หญิงมีการออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือกำลังแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้น (Aging Workforce)

แม้เรื่องการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน จะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันแต่การตีความหมายคำว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน” ก็มักแตกต่างกันไประหว่างบุคคลต่าง ๆ เนื่องจากแต่ละคนอาจมีบทบาทและความต้องการที่แตกต่างกันไปตามการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล สิ่งที่ต้องคำนึงของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไป เช่น

เป้าหมายหลักเพียงเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและจุนเจือครอบครัว หรือต้องการความก้าวหน้า หยุคอยู่กับที่หรือถดถอยลงเป็นต้น ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้ถือเป็นความสุขเฉพาะของบุคคลที่มีต่องานหรือต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลอย่างลึกซึ้งไม่เพียงแต่วิธีทำงานเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อคุณภาพของชีวิต (Quality of Life) ตลอดช่วงเวลาของการทำงานอีกด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงความพอใจในการทำงานหรือไม่พอใจในการทำงาน ความพอใจในการทำงานถือเป็นความรู้สึกพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำ และความพอใจในการทำงานที่เกิดขึ้นนี้จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นสาเหตุให้คนผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่ต่างกัน

ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้พนักงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเกิดความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งช่วยลดปัญหาด้านการขาดงาน พนักงานไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนย้ายองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดจนเกิดความผูกพัน ซึ่งลดปัญหาด้านการละทิ้งงาน ทำให้เกิดความผูกพัน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนาน ๆ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความพยายามและพัฒนาเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพราะหมายถึงตนจะได้รับประโยชน์เพื่อสนองความต้องการของตนเองซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปอย่างมีความสุขและเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลของบริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า Low Volt และ Medium Volt รับวางระบบไฟฟ้าให้กับโรงงานอุตสาหกรรมและมีโรงงานผลิตตู้ควบคุมไฟฟ้าและควบคุมเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม มีการบริการติดตั้งซ่อมบำรุงตู้ควบคุมไฟฟ้า โดยมีสถานประกอบการ 2 ส่วน ส่วนสำนักงาน ตั้งอยู่ในเขต กรุงเทพฯ และ ส่วนโรงงาน ตั้งอยู่ใน นิคม MMC จ.ปทุมธานี ซึ่งกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในอัตราการเข้าออก ของพนักงานมีมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อภายในหน่วยงานและชื่อเสียงขององค์กรทำให้เกิดความ

ตั้งใจแก่ผู้ที่จะสมัครเข้ามาทำงาน และในแต่ละหน่วยงานต้องมีการฝึกอบรมพนักงานที่เข้าใหม่อยู่เสมอจึงต้องการทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรเพื่อที่จะรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานให้อยู่กับองค์กรและมีความผูกพันกับองค์กร นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนวทางการศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นทางเลือกในการทราบถึงปัญหาดังกล่าว และดำเนินการปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง ตอบสนองความต้องการในชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีและผูกพันกับองค์กร ต้องการอยู่ร่วมกับองค์กรตลอดไป ความสมดุลนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปซึ่งความสำเร็จขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสมดุล ระหว่างชีวิต และการทำงาน (Happy 8) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน และอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

1.3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานของ บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภท จำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าและผลิตตู้ควบคุมไฟฟ้าและควบคุมเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมี สำนักงาน ตั้งอยู่ในเขต กรุงเทพฯ และ โรงงาน ตั้งอยู่ใน นิคม MMC จ.ปทุมธานี มีพนักงานรวมทั้งหมด 287 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะยึดหลัก Happy 8 คือคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดี ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ในช่วงปีการศึกษา 2556

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึง การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่าง ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความสุขดีเกิน มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด การบริหารสมดุลชีวิตที่ดีนั้นจะยึดหลัก Happy 8 ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักสุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. หลักผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ มีมุมสบายในการทำงาน รู้จักความยืดหยุ่น บริหารเวลา บริหารงาน บริหารสังคม
3. หลักน้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจโปร่งใสสุขภาพอ่อนโยน เอื้ออาทร มีน้ำใจต่อกันและกัน
4. หลักจิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การมีศรัทธา มีความเชื่อมั่น มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
5. หลักครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น มั่นคง มีเวลาให้แก่กันและกัน
6. หลักสังคมดี (Happy Society) หมายถึง การได้อยู่ในสังคมที่ดี มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน แบ่งปันสิ่งดี ๆ ความรู้สึกดี ๆ ให้แก่คนรอบข้าง
7. หลักใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและศึกษาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ
8. หลักสุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การรู้จักใช้เงิน บริหารรายได้ ให้เหมาะสม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมที่ทัศนคติสอดคล้องกับองค์กร องค์กรสามารถให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือคุณประโยชน์อย่างอื่นที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงการที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ผูกพันกันในหมู่ผู้ร่วมงานและยอมรับมาตรฐานขององค์กร

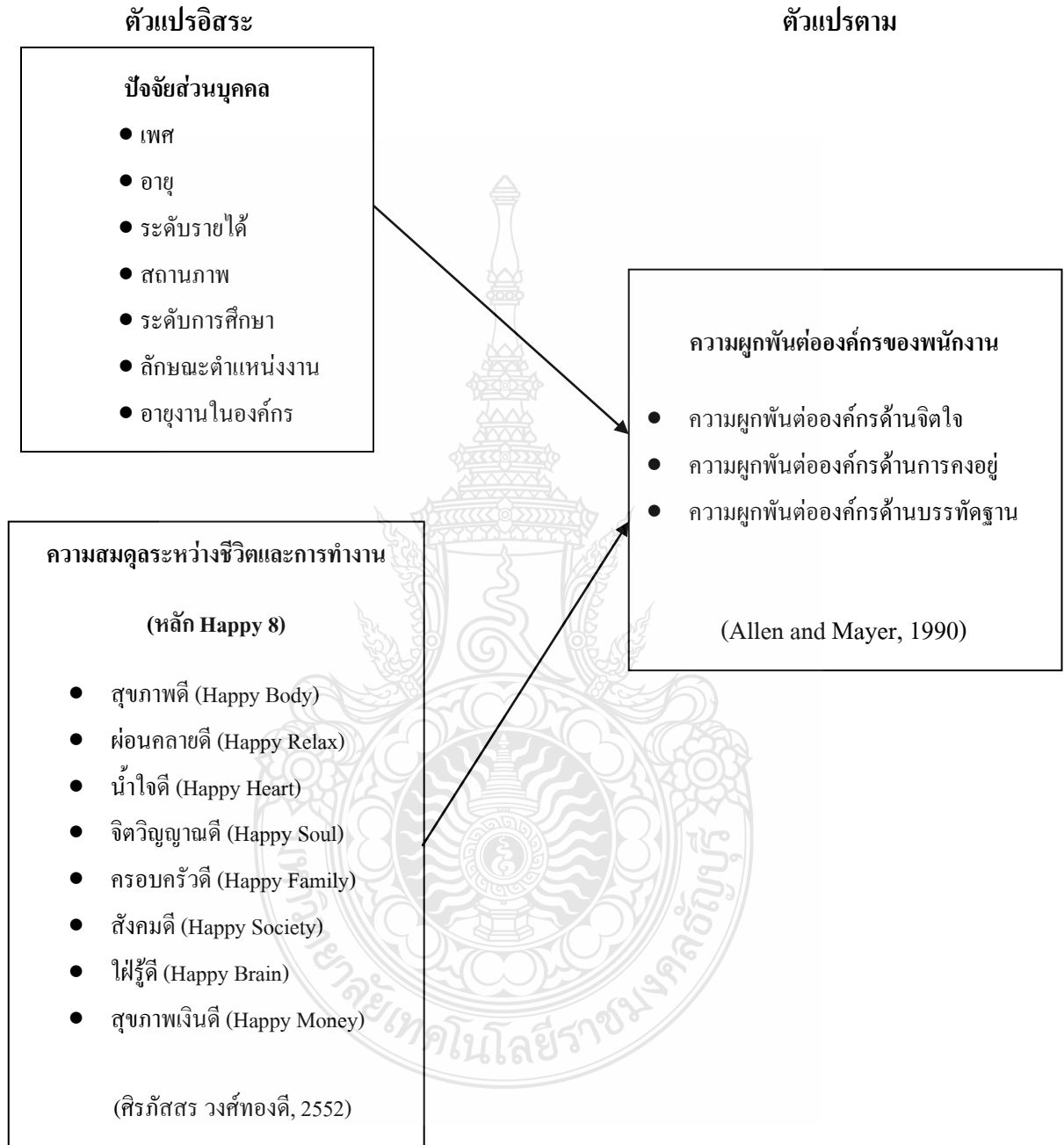
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร การให้พนักงานมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง การเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้นเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

บริษัท ซีพีที ไวร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจ จำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้า และผลิตตู้ควบคุมไฟฟ้า และควบคุมเครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีสำนักงาน ตั้งอยู่ในเขต กรุงเทพฯ และ โรงงาน ตั้งอยู่ใน นิคม MMC จ.ปทุมธานี มีพนักงานรวมทั้งหมด 287 คน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทุกระดับขององค์กร เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ศึกษานั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างเพิ่มพูนให้ความรู้แก่บุคลากร และเป็นแนวทางการบริหารความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงการบริหารสมดุล ระหว่างชีวิต และการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้ร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีหลักการ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

- 2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)
 - 2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 2.1.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 2.1.3 ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 2.1.4 ผลที่เกิดขึ้นจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.3 ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายซึ่งแต่ละบุคคลต่างก็อ้างถึงความต้องการและบทบาทหน้าที่ ที่ต่างกันไปตามการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล จากข้อมูลการสำรวจความคิดเห็นของผู้คนในสหราชอาณาจักรครั้งหนึ่งแสดงให้เห็นว่าแต่ละบุคคลเข้าใจความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่างกันอย่างไรหลากหลาย ตั้งแต่การไม่ปะปนกันของชีวิตที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว การดำเนินชีวิตโดยทั่วไป หรือการยืดหยุ่นในการทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

Work foundation แห่งสหราชอาณาจักร (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า การที่พนักงานมีสิทธิในการกำหนดเวลาสถานที่ และวิธีการทำงานของตนเองซึ่งสิทธินี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิทธิของบุคคลที่จะใช้ชีวิตใน

ด้านอื่นที่นอกเหนือไปจากหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดรายได้ โดยได้รับการยอมรับและเคารพในฐานะเป็นมาตรฐานทางความคิด โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคคล องค์กร และสังคม

State service commission แห่งประเทศนิวซีแลนด์ (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ศิชาติ, 2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการงานเพื่อการยังชีพกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่นบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกในครอบครัวและชุมชน การสันถนาการ และการพัฒนาของตนเองทางด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

ภาณุภาคย์ พงศ์ศิชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลของแต่ละบุคคล ก็คือสามารถจัดการภาระงานหรือกิจกรรมการงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเองได้ ชัดเจนยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. (2548 อ้างใน ภาณุภาคย์ พงศ์ศิชาติ, 2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นการที่บุคคลสามารถปรับรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเองให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน ครอบครัวและสังคม

Anonymous (2005) กล่าวว่าไว้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือการที่บุคคลควบคุมปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานซึ่งจะบรรลุผลเมื่อบุคคลรู้สึกพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตนและเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของบุคคลองค์กรและสังคม เมื่อชีวิตส่วนตัวและงานของบุคคลนั้นมีความสมดุล

กล่าวโดยสรุปคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึงการปรับรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หรืออาจรวมไปถึงการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว เพื่อให้บุคคลนั้น ๆ มีเวลาอยู่กับตนเองมากขึ้นและในทางเดียวกันก็มีเวลาให้กับงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบในสัดส่วนที่สมดุลกัน หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาพะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

2.1.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

นับแต่ช่วงศตวรรษที่ผ่านมาประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นผลมาจากแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันสำคัญหลายประการอาทิเช่น

ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ การดำเนินธุรกรรมและการติดต่อประสานงานในหลายองค์กรที่มีสาขาหรือดำเนินธุรกิจอยู่ในหลายประเทศ พนักงานจะได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา การประสานงานทางธุรกิจสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกเวลาทำงาน ด้านประชากรค่านิยมและสังคม เช่น ประชากรแรงงานที่มีอายุเฉลี่ยมากขึ้นหรือแม้แต่การปรับบทบาทของผู้หญิงที่มีต่อบริบทของการทำงานที่มีมากขึ้น ค่านิยมในการทำงานหนักเพื่อสร้างความมั่นคงในงานหรือได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นรวมทั้งความต้องการการก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นแรงผลักดันที่ทำให้การทำงานนานกว่าเวลาที่กำหนดจนกลายเป็นเรื่องปกติของพนักงาน

พิชิต เทพวรรณ (2556) กล่าวว่า ในมิติของการบริหารและการจัดการองค์กรต่างต้องดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ จึงมีความสำคัญที่จะต้องมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานให้ดี ซึ่งหากมีการดำเนินการอย่างไม่สมดุลแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เช่น พนักงานมีการขาดงานเพิ่มขึ้น อัตราการเข้าและออกของพนักงานมีเพิ่มขึ้น ชื่อเสียงขององค์กรไม่ค่อยดี ทำให้เกิดความลังเลใจแก่ผู้สมัครเพื่อเข้าทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจเกิดโอกาสที่พนักงานอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือก หรือหน่วยงาน ที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน

2.1.3 ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน: (WORK LIFE BALANCE : WLB)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมีการปรับบทบาทหน้าที่ในครอบครัวและมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปอายุเฉลี่ยของแรงงาน/กำลังคนสูงขึ้นผู้คนต้องทุ่มเทในการทำงานให้ได้ผลงานเป็นที่พอใจของนายจ้างจึงเกิดความเครียดความเหนื่อยล้าและผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานในที่สุดดังนั้นการบริหารจัดการให้บุคคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นเป้าหมายของการบริหารองค์กรในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

Lambert (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2549) แนวคิดของความสมดุลสามารถวัดได้ทั้งลักษณะทางนามธรรม และรูปธรรมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน กล่าวได้ว่าเป็นปัญหาด้านการจัดสรรเวลาในรูปของความจำกัด สิ่งที่ควรพิจารณาคือความจำเป็นของผู้จ้างงานซึ่งต้องการให้แรงงานของตนสามารถเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันซึ่งมองไปถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพยายามสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่พนักงาน

Guest (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ, 2549) กล่าวว่าปัญหาในการวิเคราะห์เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) จำเป็นต้องพิจารณาถึงการทำงานและชีวิตซึ่งการทำงาน (Work) มีความหมายครอบคลุมถึงการจ่ายค่าจ้างแต่จะสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในช่วงเวลาที่ยาวกว่าปกติซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการพักผ่อนจากการทำงาน ความสนใจประการหนึ่งในเรื่องของการทำงานจากที่บ้านและจากความสะดวกสบายในเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆทำให้เส้นกั้นระหว่างบ้านกับที่ทำงานลดน้อยลง

พิชิต เทพวรรณ (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน : (WORK LIFE BALANCE : WLB) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีการเคลื่อนไหวในช่วงปี 1970 เพื่อที่จะจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมายและดึงเอาความสามารถของคนทำงานออกมา ภายใต้แนวคิดเหล่านี้ครอบคลุมถึงการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานให้นำมาทำมากขึ้น การปรับโครงสร้างการทำงานเพื่อให้งานมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและโครงสร้างทางสังคมภายในบริบทของการทำงานกิจกรรม การปรับโครงสร้างอาจเป็นในลักษณะของการปรับปรุงให้นำมาทำขึ้นหรือเอื้อให้เกิดกลุ่มทำงานที่เป็นอิสระ ซึ่งการปรับปรุงงานให้นำมาทำขึ้นเป็นการทำเพื่อตอบสนองความต้องการและกระตุ้นความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

สำหรับทางเลือกในการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถดำเนินการได้ในหลายแนวทางดังนี้

1. การจัดชั่วโมงในการทำงานให้ยืดหยุ่นการสร้างทางเลือกชั่วโมงการทำงานที่ปรับเปลี่ยนได้นอกเหนือช่วงเวลาหลักที่ได้มีการตกลงกันไว้ การไม่ควบคุมเวลาในการเข้าและออกงานอย่างเคร่งครัดเกินไป ผ่อนปรนให้พนักงานสามารถสลับเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม หรือเปิดโอกาสให้ทำงานที่บ้าน 2 - 3 วัน ในแต่ละสัปดาห์ การกำหนดเวลาเริ่มงาน เวลาเลิกงาน และเวลาพักที่แตกต่างกัน เป็นวิธีที่ลดระยะเวลาการทำงานที่ยาวติดต่อกันนานเกินไป

2. การให้วันหยุดทดแทน พนักงานสามารถตกลงกับผู้จัดการในการใช้สิทธิวันหยุดในเวลาที่เหมาะสมด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้แทนการทำงานนอกเวลาปกติ

3. คิดแผนชั่วโมงการทำงานรายปี ชั่วโมงการทำงานที่จัดการบนพื้นฐานจำนวนชั่วโมงการทำงานตลอดทั้งปี แทนที่จะเป็นต่อสัปดาห์ ซึ่งจะเหมาะกับการทำงานเป็นช่วงฤดูกาล

4. การทำงานเป็นช่วงระยะเวลา โดยการแลกเปลี่ยนกะซึ่งการจ้างงานสามารถต่อรอง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการและการจัดการเปลี่ยนกะระหว่างพนักงานด้วยกันหรือ

ภายในทีมเดียวกันเลือกช่วงเวลาด้วยตัวเอง ตลอดจนพนักงานสามารถควบคุมช่วงเวลาการทำงานของตัวเองในช่วงเวลาที่กำหนดไว้

5. การทำงานจากที่บ้าน /การทำงานทางไกล การที่พนักงานทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ทำงานอื่น ๆ เป็นไปได้ง่ายขึ้น ในขณะที่ยังสามารถติดต่อกับที่ทำงานได้อยู่เสมอ

6. การช่วยเหลือการดูแลบุตรหรือผู้อุปการะ การให้หยุดพักงาน อาทิ ลาคลอด การลาเพื่อทำหน้าที่บิดามารดา การลาเพื่อทำหน้าที่ให้ผู้อยู่ในอุปการะ การลาตามวันทางศาสนา การหยุดพักตามลักษณะอาชีพเฉพาะ

7. การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตาม โอกาสแต่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จะเป็นการช่วยส่งเสริมบรรยากาศสถานที่ทำงานที่ดีและการแต่งกายแบบไม่เป็นทางการ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและทำงานประสานกันดีขึ้น

8. การกำหนดความจำเป็น ความสำคัญ และความเร่งด่วนของงาน โดยการแจ้งให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจนถึงระยะเวลาที่ต้องการให้งานเสร็จ รวมทั้งต้องสนับสนุนทรัพยากรให้เพียงพอ ให้การสอนงาน มีการแบ่งงานและเฉลี่ยความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสม

9. การจัดสรรทรัพยากรที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสนใจ รวมทั้งกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างด้านสุขภาพและจิตใจ ส่งเสริมกิจกรรมที่ครอบครัวพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงครบรอบการทำงานของพนักงาน

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวว่า สมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในส่วน ของชีวิตส่วนตัวภายใต้โลกยุคปัจจุบันนี้มีหลัก Happy 8 ประการที่ช่วยส่งเสริมสมดุลภาพเพื่อให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ดังนี้

หลักสุขภาพดี Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

หลักผ่อนคลายดี Happy Relax หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ มีมุมสบายในการทำงาน รู้จักความยืดหยุ่น บริหารเวลา บริหารงาน บริหารสังคม

หลักน้ำใจดี Happy Heart หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจโปร่งใส สุขภาพอ่อนโยน เอื้ออาทร มีน้ำใจต่อกันและกัน

หลักจิตวิญญาณดี Happy Soul หมายถึง การมีศรัทธา มีความเชื่อมั่น มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

หลักครอบครัวดี Happy Family หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง มีเวลาให้แก่กัน และกัน

หลักสังคมดี Happy Society หมายถึง การได้อยู่ในสังคมที่ดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน แบ่งปันสิ่งดี ๆ ความรู้สึกดี ๆ ให้แก่คนรอบข้าง

หลักใฝ่รู้ดี Happy Brain หมายถึง การรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและศึกษาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

หลักสุขภาพเงินดี Happy Money หมายถึง การรู้จักใช้เงิน บริหารรายได้ให้เหมาะสม

คฤดี สุวรรณคีรี (2550) กล่าวถึงแนวความคิด Happy 8 ว่า คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และ โลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และจะจัดการได้อย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 8 เรื่องต่อไปนี้

(1) Happy Body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกาย และใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอนจัดสมดุลของชีวิตให้มีความสุข

(2) Happy Heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่ทำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

(3) Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

(4) Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

(5) Happy Soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริ โอตต ทัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริ โอตต ทัปปะ คือ ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

(6) Happy Money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

(7) Happy Family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

(8) Happy Society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

ชาลววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) กล่าวว่า เมื่อคน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy 8 Workplace) โดยความสุข 8 ประการ (Happy 8) นั้นครอบคลุมอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ความสุขของคน
2. ความสุขของครอบครัว
3. ความสุขของสังคม

ทั้ง 3 ส่วนรวมกันช่วยสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยแบ่งออกเป็นด้านดังนี้

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิตดูแลตัวเอง ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จัดสมดุลชีวิตให้ได้

2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน และกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รู้จักการช่วยเหลือแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy Relax รู้จักการผ่อนคลายตนเอง เข้าใจถึงทุกข์ในการทำงาน ทุกข์ในการใช้ชีวิต และสามารถบริหารทั้งสองอย่างให้ได้ด้วยวิธีผ่อนคลายยามเหนื่อย และเครียดของตนเอง

4. Happy Brain หาความรู้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานในอนาคต

5. Happy Soul มีคุณธรรม มีhiriโอดีปะะ หรือความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำ เป็นคนดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต นำความสุขมาสู่องค์กร

6. Happy Money จัดการเงินเป็น ใช้เงินเป็น มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสม มีความสามารถในการจัดการรายได้ และรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว

7. Happy Family มีครอบครัวที่ดี ทำหน้าที่ของตนเอง ในครอบครัวอย่างดี มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน

8. Happy Society สังคมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เมื่อเรามีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนทำงาน และพักอาศัย สังคม และสภาพแวดล้อมก็จะดีไปด้วย

สมพร ศิลป์สุวรรณ (2550) การสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กรจากบัญญัติ 8 ประการ มีอยู่ 3 ประการ ที่สำคัญ คือ

1. คุณต้องมีความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (Happy)
2. คุณต้องมีความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน (Creativity)
3. คุณต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมร่วมกัน (Teamwork)

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ เป็นการสร้างองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ของการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่การจะเป็นเลิศที่แท้จริงได้ ล้วนมาจากคนที่ร่วมกันเป็นทีม มุ่งมั่นร่วมกัน เป็นทีมที่มีความสุข และมีพลังในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สิ่งเหล่านี้ คือหัวใจขององค์กรแห่งความสุข

2.1.4 ผลที่เกิดขึ้นจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

King S. (1995, p. 37) ผลจากการที่พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานทำให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรหลายประการได้แก่

1. พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น
2. พนักงานทำงานอย่างมีความสุข
3. พนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

องค์กรต้องมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนประสบผลสำเร็จ ทั้งในอาชีพงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวในเวลาเดียวกัน ซึ่งในการจะทำเช่นนี้ได้ พนักงานต้องรู้สึกว่าคุณมีอำนาจจัดการกับภาระงาน ตารางการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง แม้ว่าแต่ละคนจะมีความต้องการ และบทบาทที่แตกต่างกันไปตามสภาพชีวิตของแต่ละคน ถ้าสามารถสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นได้ พนักงานก็จะรู้สึกว่าชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุข และก็สนุกกับการทำงานด้วยในเวลาเดียวกัน และยังอาจกล่าวได้ว่าสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังส่งผล ไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยที่พนักงานแต่ละคนอาจมีความเข้าใจในเรื่องความสมดุลที่แตกต่างกันไป สิ่งที่น่าไปสู่ความสมดุลของคนหนึ่ง อาจจะไม่ก่อให้เกิดความสมดุลของคนหนึ่งหรือคนอื่น ๆ ก็ได้ ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถทำให้พนักงานสามารถบริหารความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานได้นั้น ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดปัญหา และความขัดแย้งในระหว่างการทำงานรวมถึงทำให้ไม่มีความผูกพันในองค์กรต่อพนักงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสำคัญระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่แสดงออกมาในพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและยังมีความเต็มใจต่อหน้าที่ที่องค์กรกำหนด การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการทำงานอย่างเต็มที่

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 หมายถึงการเกิดความใฝ่รักใคร่ใคร่เอาใจใส่ในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

รุจิ อุศิลศิลป์ศักดิ์ (2546) ให้ความหมายว่าลักษณะของความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมถึงความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Mayer (อ้างถึงในธรรมศักดิ์ ดิสมศักดิ์, 2546) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านผลสืบเนื่องความผูกพันด้านความรู้สึกว่าเป็นผลของอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรพนักงานที่มีความผูกพันอย่างแรงกล้าจะผนวกตนเอง (Identities) คือเข้าไปเกี่ยวข้องและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นส่วนความผูกพันด้านผลสืบเนื่องมีพื้นฐานมาจากการตระหนักถึง “ค่าใช้จ่าย” (หรือการลงทุนที่สูญเสียไป) ที่มีความผูกพันกับการระงับกิจกรรม (การลาออก)

กาญจนา นุใจทอง (2542) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรการตั้งใจและมุ่งมั่นในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จการมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กรการมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

อิสราภรณ์ รัตนชช (2551) ได้ให้ความหมายว่า แนวโน้มที่บุคคลแสดงอย่างสม่ำเสมอเป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไปซึ่งการรับรู้ผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียเมื่อต้องออกจากองค์กรไปนั้นเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่ผสมผสานกับสมาชิกขององค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังแรงกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ให้ขอบเขตความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้มาก เนื่องจากมีจำเป็นอย่างยิ่ง ในการนำพาซึ่งองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีดังนี้

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, น. 36) ความรู้สึกผูกพันที่นำไปสู่ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

- 1) บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีการรับรู้ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) บุคลากรมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) เห็นว่างานคือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร
- 4) บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานให้องค์กร ทำให้ตนเองมีผลงานที่ดีกว่าบุคคลอื่น

วาทินี ลากะสิทธิคุณกุล (2548, น. 6) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญคือ มีผลทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการคงการเป็นสมาชิกขององค์กร

สุขใจญา เกศศิริตระกูล (2550, น. 12) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญคือ เป็นการเสริมสร้างความจงรักภักดี ลดการลาออกให้กับสมาชิกในองค์กร

วราภรณ์ ทับน้อย (2551, น. 18) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญคือเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพ และการโยกย้าย ลาออก ของบุคลากรในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาเบื้องต้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.2.3 ทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร (Commitment to the Organization)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความเชื่อมั่นการยอมรับในเป้าหมาย รวมถึงค่านิยมขององค์กร และยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูงมีการใช้สติปัญญา ความสามารถที่มีอยู่เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร รวมถึงการมีจิตที่เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมถึงแม้ว่าตนเองจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม มีความจงรักภักดีภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงสภาพความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์กร สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ส่งผลให้สมาชิกทุ่มเทการทำงานในห้องค์กรมากยิ่งขึ้น ให้ความร่วมมือทั้งที่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งยินดีทำเพื่อองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร สมาชิกมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารขององค์กร พร้อมใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และปรารถนาจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรตลอดไป

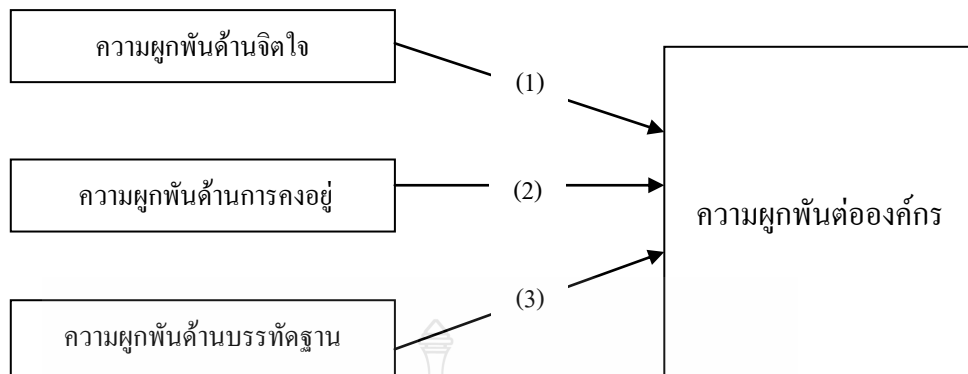
Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อใดที่พนักงานยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พนักงานนั้นจึงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร เพราะเขายึดมั่นต่อองค์กร และปรารถนาที่จะทำเป้าหมายขององค์กรให้สำเร็จ อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นอารมณ์ดึงดูดให้พนักงานมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร แต่ในทางทฤษฎีแล้วถือเป็นสิ่งที่ยากที่จะสามารถทำได้ การมีส่วนร่วมกันในกลุ่ม การลดความไม่พึงพอใจ และความขัดแย้งต่อผู้จัดการหรือหัวหน้างาน การให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และการให้พนักงานมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็นในองค์กรเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรม

ที่คงเส้นคงวาในการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่ต้องการโยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับที่อื่นแล้วถึงผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือ ลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่สูญเสียไป ทฤษฎีที่มี ชื่อเสียง และจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันคือทฤษฎี SIDE-BEN ของ Becker มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน การที่คนคนหนึ่งเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกของ องค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนเขาลงทุนอยู่ในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา ทฤษฎีนี้ยังอธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน เป็นผลมาจากการที่คน เปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้าง จึงยากต่อ การที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไป ระดับความผูกพันต่อองค์กรจึง ขึ้นอยู่กับความมากน้อย และคุณภาพของสิ่งที่ลงทุน และขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบความสูญเสียที่จะ เกิดขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคมจรรยาบรรณ หรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดี ต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องเหมาะสม ที่จะทำเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่อยู่ในรูปของพันธะทางใจ และมีความรู้สึกว่าคุณต้องรับผิดชอบต่อองค์กร จึงส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากแรงกดดัน จากสิ่งต่าง ๆ พนักงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะกังวลกับการละทิ้ง องค์กร และกังวลว่าองค์กร และเพื่อนร่วมงานจะคิดกับพวกเขาในทางที่ไม่ดี องค์กรสามารถสร้าง ความผูกพันด้านบรรทัดฐานให้เกิดแก่พนักงานได้โดยการให้งานเป็นรางวัล กล่าวคือควรมอบหมาย งานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) งานที่มีความสำคัญ (Task Significance) ความมีอิสระใน การทำงาน (Autonomy) และการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน (Feedback) อีกทั้งควรให้โอกาส ในการเรียนรู้ และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรคนหนึ่ง และการ ใ้การฝึกอบรมแก่พนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดทักษะ และความสามารถในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น และพนักงานสามารถใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ ในการรับผิดชอบงานของตนได้อย่าง เต็มที่ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จะรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อพวกเขาเป็น อย่างมาก



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร ที่มา: Meyer, Allen, (1993 cited in Greenberg, 2002, น. 131)

(1) ขาดทางเลือก (Lack of Options) บุคคลจะอยู่กับองค์กรเนื่องจากไม่ต้องการเสียผลประโยชน์

(2) เห็นพ้องกับองค์กร (Agreement with Organization) บุคคลจะอยู่กับองค์กรเนื่องจากต้องการจะอยู่

(3) แรงกดดันทางสังคม (Social Pressure to Remain) บุคคลจะอยู่กับองค์กรเนื่องจากได้รับแรงกดดันจากสังคม

2.2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers & Porter (1991 อ้างถึงในรุจิ อัครศิลป์ศักดิ์, 2546) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล

1. อายุซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุมาก จะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนเช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

2. ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

3. เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกาย สติปัญญา สัมผัสประสบการณ์ในการทำงาน

5. ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยืงนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการออกจากงานน้อย

6. ความต้องการประสบความสำเร็จ และก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จ แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

7. สถานภาพการสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระการดูแลบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่ามี ความผูกพันสูงขึ้นตาม

Buchanan (1974 อ้างถึงในวรธรรม บุญล้อม, 2551) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ลดอัตราการเข้า - ออกของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนร่วม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้ จึงกล่าวว่าการ พึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กรนั่นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดในทาง หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดในทาง

กลับกัน หากความผูกพันต่อองค์กรมีน้อย ผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพ หรือหย่อนสมรรถนะลง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรย่อมไม่เป็นที่ต้องการ

องค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Sheldon, 1971) คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์กร และจำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน

2. ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานผู้นั้นรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน (work experiences) สภาพการทำงานที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (Steers, 1977)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน ความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย (Baron, n.d.) ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคล ที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจ ในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของ พนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ข้อสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความ ยุติธรรมการพึงพาได้ขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน ที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้านกำลังกาย และเวลา

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความ จริกภักดีจากองค์กร

ข้อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านของ ดันแฮม, กรูบ และแอสตานาดา (Dunham, Grube, & Castanada, 1994) มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้ลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกสิทธิ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะและการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

1.2 การพึงพาได้ขององค์กรเป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษา ผลประโยชน์ของพนักงานได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่ามีสิทธิในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างไร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกาย และสติปัญญาของพนักงาน และ เชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น อาทิเช่น สัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ โดยตรงกับความ ผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร

3.2 การพึงพาได้ขององค์กร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของพนักงาน เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาได้

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาอย่างไร

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามแบบของเชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) มีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายใน จะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เพศชายตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่การศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาท และสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงได้แก่

2.1 งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Bruchanan II, 1974) และจากการศึกษาของ ดวงพร พรวิทยา (2541) และ Steers & Porter (1991) พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีโอกาสพูดคุยร่วมงาน การได้เข้าสังคม ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ดวงพร พรวิทยา, 2541; Steers & Porter, 1991)

2.3 งานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเอง ดังนั้นเมื่อมีข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน จึงทำให้มีการยึดมั่นต่อองค์กรมากขึ้นได้ (วันทนา ลีพิทักษ์วัฒนา, 2542; Steers, 1977)

2.4 ความสำคัญของงาน เป็นการเห็นคุณค่าของการทำงาน และได้รับการยกย่องให้เกียรติ บุคคลจึงรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น งานที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นได้ (ดวงพร พรวิทยา, 2541; Steers & Porter, 1991)

2.5 ความชัดเจนของงาน งานที่มีการรวมขอบเขต และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ใ่ว้อย่างชัดเจน Steers & Porter (1991) กล่าวว่า งานที่มีลักษณะชัดเจนนี้ มีผลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น งานที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ การศึกษาของ McNeese-Smith (1995) พบว่า งานที่มีความชัดเจน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่

3.1 การกระจายอำนาจ เป็นการมอบหมายหน้าที่ลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Steers & Porter, 1991)

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีการลงทุนหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือผลประโยชน์ของพนักงานทุกคน ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานธรรมดา (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539)

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่

4.1 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้ใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เมื่อสมาชิกมีความไว้วางใจองค์กรสูงและมีความรู้สึกว่าองค์กรพึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539; Steers, 1997)

4.2 ความสำคัญของตนเองภายในองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และได้รับการยอมรับจากองค์กร เสมือนว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น (ดวงพร พรวิทยา, 2541; Bruchanan II, 1974)

4.3 ความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กร เมื่อบุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นการสะสมทุนในองค์กร บุคคลจึงคาดหวังว่าตนเองจะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรอย่างยุติธรรม เช่น รางวัลหรือค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลทำงาน และเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความคาดหวังได้ จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers & Porter, 1991)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า (2554) ได้ศึกษาการประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าความพึงพอใจในงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานในภาพรวมทุกวิชาชีพของบุคลากรสุขภาพ มีคะแนนร้อยละ 66.19 ซึ่งเป็นระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานมีคะแนนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เช่นเดียวกันในทางตรงกันข้าม หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ความพึงพอใจในงานก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rose et al., (2006) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้จัดการในเขตการค้าเสรีประเทศมาเลเซียที่พบว่า ตัวแปรสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการอาชีพการงาน ความสำเร็จในอาชีพการงาน และความสมดุลในอาชีพการงาน

ถนอมศรี แดงศรี (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลชั้นนำของรัฐ แห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน คือ อายุ อายุงาน และรายได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2554) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงาน และชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมดุลระหว่างงาน และชีวิตเป็นอันดับสองถัดจากการบริหารจัดการตนเอง คือการสนับสนุนจากองค์กรโดยมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีส่วนช่วยในการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงาน และชีวิตเช่นกันดังที่ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger et al., 1986) กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลรับรู้ถึงความห่วงใยใส่ใจ และดูแลจากองค์กรที่ได้ร่วมงานอยู่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก ลดความเครียด ซึ่งถือเป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตคือการมีความผูกพันทางจิตใจ และมีความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมสมดุลระหว่างงาน และชีวิตที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ว่า หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงาน และชีวิตองค์กรควรให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงาน และค่าครองชีพ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อคนในครอบครัวของพนักงานด้วย เนื่องจากเห็นว่า การดูแลด้านสวัสดิการ และรายได้ที่ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งหรือหย่าร้างกันได้

นอกจากนี้ จากการศึกษาของมาร์ชินคัส และคณะ (Marcinkus, et al., 2007) และของธานาคูดี และคณะ (Thanacoody, et al., 2009) พบผลในแนวทางเดียวกันว่าหากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความรู้สึกดี และพอใจกับชีวิต เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และหากพิจารณาต่อไปถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กร จะพบว่าอิทธิพลของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญมากกว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และจากองค์กร เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมักเป็นผู้ที่พนักงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมมากที่สุด เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ และมีโอกาสที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรีกษาหารือ และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่า สมดุลระหว่างงาน และชีวิตจะยิ่งมากขึ้น หากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ปัจจัยเชิงสาเหตุอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งพบว่ามามีอิทธิพลต่อสมดุลระหว่างงาน และชีวิตคือการสนับสนุนจากครอบครัว จากการศึกษาของเคอร์แรนและบัคเคิลี่ (Kirrane & Buckley, 2004) และของลิริโอและคณะ (Lirio, et al., 2007) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัว และเพื่อน ๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตประเด็นหนึ่งถึงผลวิจัยว่า แม้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อสมดุลระหว่างงาน และชีวิต แต่ขนาดอิทธิพลก็ไม่สูงมากนัก เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ ไม่ได้เป็นบุคคลในพื้นที่ที่พักอาศัยขณะทำงาน จะเป็นที่อยู่แบบชั่วคราวคือการเช่าบ้านเช่าเช่าหอพัก และจะกลับบ้านในวันหยุดเป็นเช่นนี้สลับกันไปเป็นประจำ และหากมีเรื่องไม่สบายใจจะใช้การโทรศัพท์คุยกับครอบครัวจึงอาจเป็นไปได้ที่จะเกิดความเคยชินกับการทำงานในสภาพที่ต้องห่างไกลจากครอบครัวบ่อย ๆ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้อิทธิพลของครอบครัวส่งผลต่อสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของพนักงานบ้าง

Hughes & Bozionelos (2007) ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานต้นกำเนิดของความไม่พึงพอใจในงาน และทัศนคติที่ไม่ดี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นพนักงานขับรถของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษจำนวน 20 คน พบว่า ความไม่ยืดหยุ่นในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ยาวเกินไป และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สูงกว่าเกณฑ์ ความยากของการสลับเปลี่ยนช่วงเวลาการทำงาน การขาดความสามารถในการจัดการเรื่องส่วนตัว ครอบครัวและงาน เป็นปัญหาที่สัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน และเป็นสาเหตุให้พนักงานขาดงาน ความอ่อนล้าอ่อนเพลียในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการแสวงงป่วยของพนักงานเพื่อหยุดงานประเด็นของความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือในการศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาตามสภาพธรรมชาติ และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ทำงานประจำที่

เดียว ถือเป็นพนักงานประจำขั้บรถให้แก่บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษซึ่งเป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จทางการเงิน และการตลาดความสำเร็จที่เกิดขึ้นกล่าวได้ว่าเป็นเพราะพนักงานขั้บรถเป็นหลัก และพบว่าความไม่พอใจอย่างมาก จากตารางการทำงานของพวกเขา ส่งผลถึงความสามารถในการจัดระบบ และการหาความบันเทิงให้แก่ชีวิตส่วนตัวของพวกเขา แม้ว่าปัญหาประการหนึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับธรรมชาติของงาน แต่ก็เป็นที่แน่ชัดว่าปัญหาเกิดจากการขาดการบริหารจัดการภายในองค์กร พนักงานรับรู้ว่าเขาไม่สามารถร่วมกำหนดนโยบายของบริษัทข้อจำกัดนี้ส่งผลถึงเรื่องศีลธรรม และความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงาน ที่บริษัทอัตราการลาออกที่สูงของพนักงานจะสัมพันธ์กับการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจที่ต่ำซึ่งจะสะท้อนถึงระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความพยายามทุ่มเทเพื่อองค์กรของพนักงาน และยังพบว่าพนักงานขั้บรถมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในระดับสูง และน้อยครั้งที่คิดจะทำงานนี้ต่อไปอีกทั้งความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิต และผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

กรัณท์รักษ์ เดิมวิทย์ขจร (2553) คุณลักษณะงานความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งจากผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานอยู่ในระดับสูง
3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวด้านความอ่อนน้อม ด้านความมีสติ และด้านการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับสูงส่วนบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวอยู่ในระดับปานกลาง
4. พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา รายได้ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง
5. บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย ของทักษะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 20.4

6. ไม่พบตัวแปรอิสระใด ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่องของพนักงานระดับปฏิบัติการได้

7. บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม ด้านความมีสติ และคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.0

8. บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม และคุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลาย ของทักษะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.0

เอกชัย ศรีสงคราม (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวทาง HAPPY 8 กรณีศึกษา บริษัท เอเชียพีริซัน จำกัด ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุก ๆ ด้านตามแนวทาง HAPPY 8 นั้น ประสบความสำเร็จในระดับสูง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพนักงาน และพนักงานพึงพอใจมากที่สุดคือ เรื่องความสงบ และรองลงมาคือให้พนักงานได้สัมผัสกับการที่จะเป็นผู้ให้ รู้สำนึก และทดแทนคุณแผ่นดิน จากการได้จัดทำ โครงการพัฒนาบ้านเกิด โดยให้พนักงานเป็นผู้นำเสนอโครงการเพื่อขอทุนทางสนับสนุนและเป็นผู้นำกลับไปมอบให้ด้วยตนเอง หรือแม้แต่ โครงการที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือสังคม ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า และเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน และรู้จักแบ่งปันเพื่อส่วนรวมมากขึ้น ส่วนในภาพรวมพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขกายสุขใจในการทำงานมากที่สุด และมีความภูมิใจในองค์กรที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน และปลูกสร้างจิตใจ เพื่อให้พวกเขาเป็นคนดีของครอบครัว สังคม และของประเทศชาติ

ปฐม เงินคำ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานขายสินค้าในร้านค้าปลีกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานทั้งโดยรวม และด้านการมีส่วนร่วม ด้านความพึงพอใจ แตกต่างกัน อายุ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารเวลา แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารเวลาแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน มีปัจจัยเกี่ยวกับ ด้านการมีสุขภาพแข็งแรง การมีน้ำใจต่อกัน ความสามัคคี การรู้จักผ่อนคลาย การพัฒนาตนเอง การมีคุณธรรม การจัดการเงิน และการมีครอบครัวที่ดี มีอิทธิพลต่อสมดุลของชีวิตการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง การบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและเก็บ รวบรวมข้อมูล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีสาระสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับประชากรภายในองค์กรของ บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงานและส่วนโรงงาน เพื่อนำมากำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษาจำนวนประชากรและในการสุ่มตัวอย่าง โดยได้รับข้อมูลเบื้องต้นจากฝ่ายงานบุคคลของ บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานทั้งหมดของ บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงานและส่วนโรงงาน จำนวน 10 ฝ่าย รวมบุคลากรทั้งสิ้น 287 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานของ บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงานและส่วนโรงงาน จำนวน 10 ฝ่าย รวมบุคลากรทั้งสิ้น 287 คน โดยมีรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การสุ่มตัวอย่างได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการคำนวณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามโครงสร้างของ

ฝ่ายต่าง ๆ ใน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงานและ ส่วนโรงงาน ในการใช้วิธีการเทียบสัดส่วน

เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลผู้ศึกษา จึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) เพื่อการประมาณค่า สัดส่วนของประชากร กำหนดให้สัดส่วนประชากรที่สนใจ เท่ากับ 0.05 ระดับคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ ได้ เท่ากับ 5% และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งสามารถใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่มีขนาดได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ดังตารางที่ 2.2 วิธีการอ่านตาราง ผู้ศึกษาต้องทราบขนาด จำนวนประชากรที่แน่ชัด โดยการศึกษาครั้งนี้ จำนวนพนักงานทั้งสิ้น 287 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง ขนาดประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ขนาดประชากร เท่ากับ 287 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการศึกษา เท่ากับ 165 คนจะได้จำนวนตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานทั้งหมดของ บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงานและส่วนโรงงาน จำนวน 10 ฝ่าย รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด 287 คน

ฝ่ายตามโครงสร้างฯ	จำนวนบุคลากร	จำนวนตัวอย่าง
1. ฝ่ายประชาสัมพันธ์และธุรการ	28	17
2. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	10	7
3. ฝ่ายจัดซื้อและคลังสินค้า	15	9
4. ฝ่ายบุคคล	5	3
5. ฝ่ายขาย	32	18
6. ฝ่ายการตลาด	9	5
7. ฝ่ายออกแบบ	11	6
8. ฝ่ายผลิต	132	74
9. ฝ่ายติดตั้งและบริการ	37	21
10. ฝ่ายจัดส่ง	8	5
รวม	287	≈ 165

ที่มา: ข้อมูลฝ่ายบุคคล ปี 2556

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ที่มา : Robert V.Krejcie and Eayle W.Morgan (1970)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงจากงานวิจัยเรื่อง ของความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้มีผู้สร้างไว้สมบูรณ์แล้ว และ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงาน มีข้อคำถามในแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุงานภายในองค์กร ลักษณะตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพ
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 รายได้
- 1.6 อายุงานภายในองค์กร
- 1.7 ลักษณะตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบบสอบถามมีคำถาม จำนวน 30 ข้อ โดยคำถามใช้รูปแบบ Likert Scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามมีคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยคำถามใช้รูปแบบ Likert Scale

ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น โดย แบบสอบถามเป็นแบบการประเมินค่า โดยลักษณะข้อคำถามจะเป็นแบบสอบถามปลายปิด และ ลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลการประเมินค่า ประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive Item) 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบคำถามเพียงตัวเดียว แบ่งระดับความคิดเห็นตามค่านำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ค่านำหนักข้อความเชิงบวก

5

4

3

2

1

ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยมากที่สุด

เห็นด้วยมาก

เห็นด้วยปานกลาง

เห็นด้วยน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวัดระดับตัวแปร แปลความหมายคะแนนพิจารณาจากค่าเฉลี่ย แบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ระดับผลการปฏิบัติงาน 5 ระดับ การแสดงระดับคะแนนเฉลี่ย จะพิจารณาจากคะแนนคำตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยใช้เกณฑ์การคำนวณได้จาก

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ดังนี้

4.21 - 5.00 คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 - 4.20 คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 - 3.40 คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81 - 2.60 คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00 - 1.80 คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือ และเกณฑ์กำหนดการวัดค่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วรรณกรรม ผลงานวิจัยต่าง ๆ แนวคิดและทฤษฎี

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตงานวิจัย นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ และให้คำแนะนำ หลังจากนั้น นำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถาม ไปทดสอบในด้านความเชื่อมั่นโดยการนำไปทดสอบกับพนักงานของ บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงาน และส่วนโรงงาน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1990) จากการทดสอบโดยรวมค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.905 แสดงว่า แบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้ทำการศึกษาได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษารุ่นนี้ ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานของ บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 2 ส่วน คือ ส่วนสำนักงาน และส่วนโรงงาน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาประมวลผลคำตอบ โดยผู้ศึกษาต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง
3. จัดรูปแบบและหมวดหมู่ ของแหล่งข้อมูล ในแบบสอบถาม เพื่อนำผลข้อมูลที่ได้ขึ้นไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้จากการรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์แล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล แล้วนำไปบันทึกข้อมูลเพื่อทำการประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

2. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดนั้นมาวิเคราะห์แล้วทำการลงรหัสแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นั้นด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC เพื่อการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือการหาค่าสถิติพื้นฐานเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยการใช้วิธีการทดสอบ t - test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least - Significant Different) และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระดับรายได้รวมต่อเดือน และอายุงานภายในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent sample t - test และ One - Way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

1. ค่าสถิติบรรยาย เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แต่ละข้อแบบสอบถามของประชากรและกลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสมมติฐาน

2.1 Independent Samples t - test

2.2 One - Way ANOVA : F - test การทดสอบค่าเอฟ (F - test) และถ้าพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การทดสอบแบบ Scheffe's ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. สถิติที่ใช้หาสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต และการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุระหว่างชีวิต และการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน (3) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสมดุระหว่างชีวิต และการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบเอฟ (F - Distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	46	27.9
หญิง	119	72.1
อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	2	1.2
21 – 35 ปี	104	63
36 – 45 ปี	50	30.3
46 ปีขึ้นไป	9	5.5
รายได้ต่อเดือน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000	33	20
15,000 – 30,000	108	65.5
30,001 – 50,000	14	8.5
สูงกว่า 50,000	10	6

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
โสด	110	66.7
สมรส	53	32.1
อย่าร้าง	2	1.2
การศึกษา	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	15.8
ปริญญาตรี	127	77
ปริญญาโท	12	7.2
ปริญญาเอก	0	0
ลักษณะตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายสำนักงาน	108	65.5
หญิงพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	57	34.5
อายุงานในองค์กร	จำนวนตัวอย่าง(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	37	22.4
1-5 ปี	58	35.2
6-10 ปี	31	18.8
10 ปีขึ้นไป	39	23.6
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 165 คน พบว่า

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 72.1 ส่วนที่เหลือคือเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ 21-35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือ 36-45 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 น้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 20 ปี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

3. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนที่ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20 จำนวนน้อยที่สุดมีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6

4. สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา สมรสแล้ว 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 น้อยที่สุดคือหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

5. การศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 77 รองมา คือต่ำกว่าปริญญาตรี 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 น้อยที่สุดคือปริญญาเอก 0 คน

6. ลักษณะตำแหน่งงานในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

7. อายุงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็น 23.6 น้อยที่สุดอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิเคราะห์โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็น ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.10

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8)	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.หลักสุขภาพดี	3.53	0.376	มาก	(7)
2.หลักผ่อนคลายดี	3.41	0.490	มาก	(8)
3.หลักน้ำใจดี	4.10	0.486	มาก	(2)
4.หลักจิตวิญญาณดี	4.18	0.461	มาก	(1)
5.หลักครอบครัวดี	3.87	0.737	มาก	(4)
6.หลักสังคมดี	3.86	0.489	มาก	(5)
7.หลักใฝ่รู้ดี	4.08	0.518	มาก	(3)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน (ต่อ)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8)	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
8.หลักสุขภาพเงินดี	3.60	0.659	มาก	(6)
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	3.83	0.319	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ซีพีที ไตร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักจิตวิญญาณดี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.18$) หลักน้ำใจดี มีระดับความคิดเห็นมาก เป็นลำดับถัดมา ($\bar{X}=4.10$) และมีหลักผ่อนคลายดี มีระดับความคิดเห็นมากซึ่งอยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X}=3.41$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักสุขภาพดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักสุขภาพดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านคิดว่าอาหารเข้า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับท่าน	4.69	0.601	มากที่สุด	(1)
2.ท่านคิดว่าการออกกำลังกาย มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต	4.42	0.716	มากที่สุด	(2)
3.ท่านคิดว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/การสูบบุหรี่ มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต	1.57	0.905	น้อยที่สุด	(4)
4.โดยรวมแล้วท่านคิดว่า ท่านเป็นคนที่มีความสุขดี	3.43	0.806	มาก	(3)
เฉลี่ยรวม	3.53	0.376	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านหลักสุขภาพดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไตร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X}=3.53$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือท่านคิดว่าอาหารเช้า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) ข้อรองมาคือท่านคิดว่าการออกกำลังกาย มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) และข้อที่ท่านคิดว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/การสูบบุหรี่ มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.57$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักผ่อนคลายดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักผ่อนคลายดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.โดยรวมแล้วท่านได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	3.35	0.922	มาก	(2)
2.โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เรื่องงาน เรื่องครอบครัว เรื่องอื่น ๆ)	3.25	0.853	ปานกลาง	(4)
3.โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.28	0.771	ปานกลาง	(3)
4.เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถแก้ไขและจัดการกับปัญหานั้นได้	3.76	0.655	มาก	(1)
เฉลี่ยรวม	3.41	0.490	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านหลักผ่อนคลายดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุด คือเมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถแก้ไข และจัดการกับปัญหานั้นได้ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.76$) ข้อรองมาคือ โดยรวมแล้วท่านได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.35$) และลำดับสุดท้ายคือข้อโดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เรื่องงาน เรื่องครอบครัว เรื่องอื่น ๆ) เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.25$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักน้ำใจดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักน้ำใจดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยคนรอบข้าง	4.19	0.548	มาก	(2)
2. ความสัมพันธ์ในองค์กรของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง	4.05	0.751	มาก	(3)
3. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	4.32	0.613	มากที่สุด	(1)
4. ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	3.85	0.762	มาก	(4)
เฉลี่ยรวม	4.10	0.486	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักน้ำใจดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร้ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$) ข้อรองมาคือ ท่านมีความรู้สึกเอื้ออาทร และห่วงใยคนรอบข้าง มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.19$) และลำดับสุดท้ายคือ ข้อในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.85$)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักจิตวิญญาณดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักจิตวิญญาณดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านเป็นผู้ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ ทาน	3.95	0.683	มาก	(4)
2.ท่านเป็นผู้ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำคัญ ผิด	4.08	0.634	มาก	(3)
3.ท่านเป็นผู้ที่ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมี ส่วนต้องรับผิดชอบ	4.20	0.597	มาก	(2)
4.ท่านตอบแทนต่อผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน	4.50	0.970	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	4.18	0.461	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านหลักจิตวิญญาณดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร้ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือท่านตอบแทนต่อผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) ข้อรองมาคือท่านเป็นผู้ที่ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนต้องรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.20$) และลำดับสุดท้ายคือข้อท่านเป็นผู้ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ท่าน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.95$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักครอบครัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักครอบครัว	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านมีเวลาที่เพียงพอให้กับครอบครัว	3.57	0.970	มาก	(3)
2.ท่านมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ (ออกกำลังกาย/ทำบุญ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว	3.58	0.994	มาก	(2)
3.ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	4.44	0.710	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	3.87	0.737	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านหลักครอบครัวดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$) ข้อรองมาคือ ท่านมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ (ออกกำลังกาย/ทำบุญ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.58$) และลำดับสุดท้ายคือข้อท่านมีเวลาที่เพียงพอให้กับครอบครัว มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.57$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักสังคม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม	4.02	0.600	มาก	(1)
2.เพื่อนบ้าน/เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน	3.99	0.629	มาก	(2)
3.ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.65	0.747	มาก	(4)
4.ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	3.79	0.737	มาก	(3)
เฉลี่ยรวม	3.86	0.489	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักสังคมของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.02$) ข้อรองมาคือ เพื่อนบ้าน/เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.99$) และลำดับสุดท้ายคือข้อท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.65$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักไฝู้ดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักไฝู้ดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านเป็นผู้สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม	4.01	0.600	มาก	(3)
2.ท่านเป็นผู้สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต	4.19	0.569	มาก	(1)
3.ท่านควรจะได้รับโอกาสในการ ศึกษาต่อ/ดูงาน/อบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	4.04	0.710	มาก	(2)
เฉลี่ยรวม	4.08	0.518	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านหลักไฝู้ดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือท่านเป็นผู้สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.19$) ข้อรองมาคือท่านควรจะได้รับโอกาสในการ ศึกษาต่อ/ดูงาน/อบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.04$) และลำดับสุดท้ายคือข้อท่านเป็นผู้สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.01$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านหลักสุขภาพเงินดี

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักจิตสุขภาพเงินดี	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆของท่าน เป็นภาระ	3.72	0.942	มาก	(2)
2.ท่านเป็นผู้ผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	4.18	0.836	มาก	(1)
3.ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน	3.49	1.218	มาก	(3)
4.ค่าตอบแทนที่ได้ในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายทั้งหมดของท่าน	3.02	1.230	ปานกลาง	(4)
เฉลี่ยรวม	3.60	0.659	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านหลักสุขภาพเงินดีของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือท่านเป็นผู้ผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.18$) ข้อรองมาคือ ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆของท่าน เป็นภาระ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.72$) และลำดับสุดท้ายคือข้อค่าตอบแทนที่ได้ในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายทั้งหมดของท่าน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.02$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิเคราะห์โดยรวม รายด้าน และ รายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปรผลระดับความคิดเห็น ปรากฏผลดังตาราง ที่ 4.11 ถึง 4.14

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.93	0.526	มาก	(1)
2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.61	0.585	มาก	(3)
3.ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.63	0.499	มาก	(2)
เฉลี่ยรวม	3.72	0.427	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดซึ่งสูงที่สุด ($\bar{X}=3.93$) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นมาก เป็นลำดับถัดมา ($\bar{X}=3.63$) และ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นมากซึ่งอยู่ในลำดับสุดท้าย ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง	3.78	0.716	มาก	(5)
2. ท่านสามารถใช้วิจารณ์จุดด้อยแก้ไขได้ด้วย ตนเอง	3.92	0.684	มาก	(2)
3. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน หากงานนั้น ยังไม่สำเร็จ	3.79	0.866	มาก	(4)
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	4.23	0.659	มากที่สุด	(1)
5. ท่านมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ องค์กร	3.91	0.603	มาก	(3)
เฉลี่ยรวม	3.93	0.526	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ ของกลุ่มตัวอย่าง
พนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร้ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.93$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือท่านปฏิบัติงานที่
ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$) ข้อรองมาคือ
ท่านสามารถใช้วิจารณ์จุดด้อยแก้ไขได้ด้วยตนเอง มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.92$) และ
ลำดับสุดท้ายคือข้อท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีระดับความคิดเห็น
มาก ($\bar{X}=3.78$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการคงอยู่	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.25	0.941	ปาน กลาง	(4)
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้นเพียงพอ สำหรับท่าน	3.05	0.949	ปาน กลาง	(5)
3. ชั่วโมงการทำงานที่องค์กรกำหนดให้มีความเหมาะสม	3.72	0.868	มาก	(3)
4. ท่านกล้าที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้	4.18	0.783	มาก	(1)
5. ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมและมีเกียรติต่อ ท่าน	3.87	0.717	มาก	(2)
เฉลี่ยรวม	3.61	0.585	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านกล้าที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=4.18$) ข้อรองมาคือ ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมและมีเกียรติต่อท่าน มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.87$) และลำดับสุดท้ายคือข้อท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้นเพียงพอสำหรับท่าน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.05$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่าง เคร่งครัด	3.88	0.666	มาก	(2)
2. องค์กรมีเกณฑ์การประเมินผลหรือพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม	3.37	0.878	ปาน กลาง	(4)
3. การพิจารณาขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ แก่ลูกขององค์กร เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	3.16	0.926	ปาน กลาง	(5)
4. ท่านปฏิบัติตามแผนงาน/เป้าหมาย หรือสิ่งที่องค์กร กำหนดขึ้น	3.81	0.580	มาก	(3)
5. ท่านสนใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรเสมอ	3.90	0.637	มาก	(1)
เฉลี่ยรวม	3.63	0.499	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน ของกลุ่ม
ตัวอย่างพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}=3.63$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านสนใจ
และห่วงใยอนาคตขององค์กรเสมอ มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.90$) ข้อรองมาคือ ท่านปฏิบัติตาม
กฎ ข้อบังคับ ที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด มีระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}=3.88$) และลำดับสุดท้าย
คือข้อการพิจารณาขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์แก่ลูกขององค์กร เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มี
ระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{X}=3.16$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน การศึกษาครั้งนี้ ตั้งสมมติฐานไว้ 2
ข้อ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับ
ตำแหน่งงาน ระดับรายได้รวมต่อเดือน และอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน และอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันแยกพิจารณาปัจจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Independent samples t-test					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้าน จิตใจ	ชาย	4.01	0.494	1.295	163	0.197
	หญิง	3.90	0.536			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการ คงอยู่	ชาย	3.60	0.697	-0.139	163	0.890
	หญิง	3.62	0.539			
ความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐาน	ชาย	3.77	0.551	2.319	163	0.022*
	หญิง	3.57	0.467			
เฉลี่ยรวม	ชาย	3.80	0.493	1.363	163	0.175
	หญิง	3.70	0.396			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 1.363 และค่า Sig. เท่ากับ 0.175

ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐาน หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะยอมรับสมมุติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.023	3	0.341	1.237	0.298
	ภายในกลุ่ม	44.369	161	0.276		
	รวม	45.392	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.294	3	0.098	0.282	0.838
	ภายในกลุ่ม	55.911	161	0.347		
	รวม	56.205	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.324	3	0.108	0.430	0.732
	ภายในกลุ่ม	40.439	161	0.251		
	รวม	40.763	164			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.302	3	0.101	0.549	0.650
	ภายในกลุ่ม	29.544	161	0.184		
	รวม	29.846	164			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยรวมพบว่าค่า F เท่ากับ 0.549 และค่า Sig. เท่ากับ 0.650 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมุติฐานหมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.073	3	0.691	2.568	0.056
	ภายในกลุ่ม	43.319	161	0.269		
	รวม	45.392	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.421	3	0.474	1.392	0.247
	ภายในกลุ่ม	54.784	161	0.340		
	รวม	56.205	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	1.156	3	0.385	1.567	0.200
	ภายในกลุ่ม	39.606	161	0.246		
	รวม	40.763	164			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.463	3	0.488	2.767	0.044*
	ภายในกลุ่ม	28.382	161	0.176		
	รวม	29.846	164			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้ โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยรวมพบว่าค่า F เท่ากับ 2.767 และค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสมมติฐาน หมายความว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับรายได้ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

LSD

รายได้ต่อเดือน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
กลุ่ม I	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000	15,000 – 30,000	30,001 – 50,000	สูงกว่า 50,000
		3.64	3.70	3.88	4.01
ต่ำกว่า 15,000	3.64	-	-0.664 (0.428)	-0.239 (0.075)	-0.377 (0.014*)
15,000 – 30,000	3.70	-	-	-0.173 (0.148)	-0.311 (0.027*)
30,001 – 50,000	3.88	-	-	-	-0.137 (0.431)
สูงกว่า 50,000	4.01	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.014 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.377 และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 15,000 - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.027 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.311

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพ ที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.509	2	0.754	2.785	0.065
	ภายในกลุ่ม	43.883	162	0.271		
	รวม	45.392	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	0.549	0.579
	ภายในกลุ่ม	55.827	162	0.345		
	รวม	56.205	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.415	2	0.208	0.833	0.436
	ภายในกลุ่ม	40.348	162	0.249		
	รวม	40.763	164			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.562	2	0.281	1.554	0.214
	ภายในกลุ่ม	29.284	162	0.181		
	รวม	29.846	164			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยรวม พบว่าค่า F เท่ากับ 1.554 และค่า Sig. เท่ากับ 0.214 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่าง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.301	2	0.150	0.540	0.584
	ภายในกลุ่ม	45.091	162	0.278		
	รวม	45.392	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.168	2	0.084	0.243	0.784
	ภายในกลุ่ม	56.037	162	0.346		
	รวม	56.205	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.358	2	0.179	0.717	0.490
	ภายในกลุ่ม	40.405	162	0.249		
	รวม	40.763	164			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.163	2	0.081	0.443	0.643
	ภายในกลุ่ม	29.683	162	0.183		
	รวม	29.846	164			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยรวม พบว่าค่า F เท่ากับ 0.443 และค่า Sig. เท่ากับ 0.643 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ลักษณะตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่าง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	Independent samples t-test					
	ลักษณะตำแหน่งงาน	\bar{X}	SD	t	Df	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ฝ่ายสำนักงาน	3.93	0.515	0.121	163	0.904
	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.92	0.552			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ฝ่ายสำนักงาน	3.55	0.575	-1.966	163	0.051
	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.74	0.591			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ฝ่ายสำนักงาน	3.59	0.457	-1.144	163	0.254
	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.69	0.568			
เฉลี่ยรวม	ฝ่ายสำนักงาน	3.69	0.388	-1.290	163	0.199
	ฝ่ายปฏิบัติการ	3.78	0.490			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะตำแหน่งงาน โดยรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ -1.290 และค่า Sig. เท่ากับ 0.199 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ลักษณะตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานที่แตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่าง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะยอมรับสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ค่าความแปรปรวน	One-way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.298	3	0.766	2.862	0.039*
	ภายในกลุ่ม	43.094	161	0.268		
	รวม	45.392	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.943	3	0.648	1.922	0.128
	ภายในกลุ่ม	54.262	161	0.337		
	รวม	56.205	164			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.344	3	1.115	4.796	0.003*
	ภายในกลุ่ม	37.419	161	0.232		
	รวม	40.763	164			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.678	3	0.559	3.198	0.025*
	ภายในกลุ่ม	28.167	161	0.175		
	รวม	29.846	164			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุงานในองค์กร โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One-Way ANOVA(F-test) โดยรวม พบว่าค่า F เท่ากับ 3.198 และค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของอายุงานในองค์กรพนักงาน บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

LSD

อายุงานในองค์กร	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)	กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	\bar{X}	3.71	3.85	3.63	3.62
น้อยกว่า 1 ปี	3.71	-	-0.142 (0.108)	0.084 (0.410)	0.894 (0.353)
1 - 5 ปี	3.85		-	0.226 (0.016*)	0.232 (0.008*)
6 - 10 ปี	3.63			-	0.005 (0.958)
10 ปีขึ้นไป	3.62				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของอายุงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.016 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.226 และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.008 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.232

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการกำหนดระดับค่าความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 - 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 1 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
 (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, น. 319)

ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงาน บริษัท ซีพีที ไคร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน(Happy8)	ความผูกพันต่อองค์กร(ภาพรวม)			
	Pearson Correlation	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
ด้านหลักสุขภาพดี	0.139	0.075	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักผ่อนคลายดี	0.408	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักน้ำใจดี	0.290	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักจิตวิญญาณดี	0.159	0.041*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักครอบครัวดี	0.285	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสังคมดี	0.428	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักใฝ่รู้ดี	0.176	0.023*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสุขภาพเงินดี	0.462	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.24 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (Happy 8) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม เท่ากับ 0.462 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี

กรอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวม ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง แต่หากแยกดูรายด้าน ด้านสุขภาพดี มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.075 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 คือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8)	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ			
	Pearson Correlation(r)	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
ด้านหลักสุขภาพดี	0.168	0.031*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักผ่อนคลายดี	0.376	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักน้ำใจดี	0.170	0.030*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักจิตวิญญาณดี	0.208	0.007**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักครอบครัวดี	0.193	0.013*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสังคมดี	0.321	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักใฝ่รู้ดี	0.298	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสุขภาพเงินดี	0.287	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
โดยภาพรวม	0.418	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.25 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยภาพรวม เท่ากับ 0.418 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8)	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่			
	Pearson Correlation(r)	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
ด้านหลักสุขภาพดี	0.013	0.864	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักผ่อนคลายดี	0.366	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักน้ำใจดี	0.201	0.010**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักจิตวิญญาณดี	0.024	0.760	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักครอบครัวดี	0.269	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสังคมดี	0.342	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักใฝ่รู้ดี	-0.028	0.722	ต่ำ	ตรงข้าม
ด้านหลักสุขภาพเงินดี	0.443	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยภาพรวม	0.367	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.26 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยภาพรวม เท่ากับ 0.367 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น หากพิจารณาโดยรวมจะยอมรับสมมติฐานว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

แต่หากพิจารณารายด้าน จะพบว่า มี 3 ด้าน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ หลักสุขภาพดี มีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.864 หลักจิตวิญญาณดีมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.760 หลักใฝ่รู้ดีมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.722 ดังนั้น หากพิจารณารายด้านจะปฏิเสธสมมติฐาน 3 ด้านที่กล่าวมา เนื่องจากมีค่านัยสำคัญทางสถิติสูงที่กำหนดไว้คือ 0.01

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน(Happy8)	ความผูกพันต่อองค์กรบรรทัดฐาน			
	Pearson Correlation(r)	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
ด้านหลักสุขภาพดี	0.164	0.036*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักผ่อนคลายดี	0.220	0.004**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักน้ำใจดี	0.330	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักจิตวิญญาณดี	0.160	0.040*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักครอบครัวดี	0.211	0.006**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสังคมดี	0.359	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านหลักใฝ่รู้ดี	0.171	0.028*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านหลักสุขภาพเงินดี	0.362	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
โดยภาพรวม	0.416	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลจากตารางที่ 4.27 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม เท่ากับ 0.416 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมุติฐานว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สรุปการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้าน จิตใจ	ด้าน การคงอยู่	ด้าน บรรทัดฐาน	ภาพรวม
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
อายุที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
รายได้ที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ยอมรับ
สถานภาพที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
ลักษณะงานที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ
อายุงานที่ต่างกัน ของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy8)				
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้าน				
หลักสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้าน				
หลักผ่อนคลายดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานด้านหลัก น้ำใจดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานด้านหลัก จิตวิญญาณดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ยอมรับ
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานด้านหลัก ครอบครัวดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานด้านหลัก ใฝ่รู้ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ยอมรับ
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานด้านหลัก สุขภาพเงินดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 165 คน จากประชากร 287 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสมดุระหว่างชีวิต และการทำงาน (3) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (4) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสมดุระหว่างชีวิต และการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน จาก 165 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10% มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 35 ปี 104 คน จาก 165 คิดเป็น 63.00% มีรายได้ต่อเดือน ที่ระดับ 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 108 คน จาก 165 คน คิดเป็น 65.50% มีสถานภาพโสด 110 คน จาก 165 คน คิดเป็น 66.70% มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี 127 คน จาก 165 คน คิดเป็น 77.00% มีลักษณะตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายสำนักงาน 108 คน จาก 165 คน คิดเป็น 65.50% และมีอายุงานในองค์กร 1 - 5 ปี จำนวน 58 คน จาก 165 คน คิดเป็น 35.20%

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่าง โดยจะพิจารณาระดับความคิดเห็นตามรายด้านทั้งแปดด้าน โดยรวมสรุปได้ว่า

ด้านหลักสุขภาพดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านคิดว่าอาหารเช้า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับท่าน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านหลักผ่อนคลายดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตท่านสามารถแก้ไขและจัดการกับปัญหานั้นได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านหลักน้ำใจดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านหลักจิตวิญญาณดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านตอบแทนต่อผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านหลักครอบครัวดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านหลักสังคมดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านหลักใฝ่รู้ดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านเป็นผู้สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านหลักสุขภาพเงินดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านเป็นผู้ผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจะพิจารณาระดับความคิดเห็นตามรายด้านทั้งสามด้าน โดยรวมสรุปได้ว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านกล้าที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ซึ่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือข้อ ท่านสนใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรเสมอ ซึ่ง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน และอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันจากผลการวิเคราะห์แยกพิจารณาปัจจัยได้ดังนี้

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน หลังการพิสูจน์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000 - 30,000 บาท

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

ลักษณะตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน หลังการพิสูจน์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานในองค์กร 6 - 10 ปี

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ซึ่ง ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากผลการวิเคราะห์แยกพิจารณาปัจจัยได้ดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักสุขภาพดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักผ่อนคลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักน้ำใจดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักจิตวิญญาณดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักครอบครัวดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักสังคมดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Happy 8) ด้านหลักสุขภาพเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ข้อสรุปซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงได้รับการปฏิบัติในองค์กรเป็นไปในลักษณะเดียวกัน โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และในปัจจุบัน สังคมไทยให้การยอมรับในความสามารถของบุคคล มากกว่าที่จะมองว่าบุคคลนั้นเป็นเพศหญิงหรือชาย จึงทำให้บุคลากรทั้งเพศหญิง และเพศชาย ต่างทำงานกันอย่างเต็มความสามารถของตน ดังนั้น จึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณมา เหลืองไพบูลย์ (2549) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสุพรรณิ พรหมชัย (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ

แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเพราะ องค์กรมีการปฏิบัติกับพนักงานในรูปแบบเดียวกัน มีการจูงใจในแบบเดียวกันทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลลิตธร มะระกานนท์ (2550) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี ศิริวุฒิ (2547) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เพราะอายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความคิด มีความรอบคอบในการ ตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้น ก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อ องค์กรสูง

ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พนักงานไม่ได้รับรู้ถึงภาระงาน และระดับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา ที่ทางองค์กรจะ จ่ายให้ตั้งแต่ก่อนจะเข้ามาทำงาน จึงมีการเปรียบเทียบเกิดขึ้นภายในองค์กร หลังการพิสูจน์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000-30,000 บาท เพราะผู้ที่ มีระดับรายได้ต่อเดือนจากทางองค์กรสูงมากอยู่แล้ว จะมีความเชื่อมั่น และจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือนทั่วไป

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมณฑา ชนะภิช (2552) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา เหลืองไพบูลย์ (2549) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน บุคลากรที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคน โสด ทั้งนี้ เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของ

เขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลง
เพิ่มอีก ก็ยังพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อาจ
จะเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะนำความรู้ความสามารถจากการศึกษามาบูรณาการใช้
ในการปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานที่มีระดับศึกษาน้อย แต่มีประสบการณ์สูง ความสามารถ ความ
ชำนาญ และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของ รุ่งนภา แทนศิริ (2546) ที่พบว่า
ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ
เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรทั้งโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่กลุ่มปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กลุ่มปริญญาเอก ถือว่า มีระดับความมั่นคงดีมาก และมีความรู้
ความสามารถในระดับที่สูงที่จะก่อประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ จึงมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์กรสู่
ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

ลักษณะตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่าง
กันอาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนมีความพยายามเพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ
ความสำเร็จ และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในสายงานของตนเอง จึงทำให้พนักงานเหล่านั้นมีความ
ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สโมสร ศรีพันธบุตร (2553) ศึกษาความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า ตำแหน่ง
หน้าที่ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน
หลังการพิสูจน์เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงาน แตกต่างจาก กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานในองค์กร 6-10 ปีจะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นผู้ที่ร่วมสร้าง หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ
องค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
พรรณี ศิริวุฒ (2547) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอน เพเพอร์
จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยภาพรวม พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่าง
กัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตธร มระระกานนท์ (2550) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน
แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและเห็นความสำคัญ กับคำตอบแทนที่มีให้กับพนักงานแต่ละฝ่ายให้มีความเหมาะสม และดูแลเอาใจใส่พนักงานที่อยู่กับองค์กรมานาน เพื่อเอื้อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า การบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งสามด้านคือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ที่ว่าการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน

จากผลการศึกษา อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามไปด้วย เนื่องจากถ้าพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้ว นั้นหมายถึงการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และการทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พนักงานไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงาน หรือลาออก

พนักงานย่อมมีความคิดที่ว่า ชีวิตที่มีความสุขไม่ได้มีแต่ด้านการทำงานด้านเดียว แต่ยังต้องมีชีวิตด้านอื่น ซึ่งเป็นชีวิตของครอบครัว และการพักผ่อนอีกด้วย ดังนั้น การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว และส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยที่องค์กรเปิดโอกาส และยินยอมสนับสนุนการกระทำดังกล่าว ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จึงควรที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยการให้คำตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม และให้พนักงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตอื่น ได้อย่างราบรื่น

ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญ กับชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้มากขึ้น ดูแลเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันกับองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลการบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน เป็นรายด้าน ได้ดังนี้

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักสุขภาพดี ข้อคำถามที่ได้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าอาหารเช้า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควร

พิจารณาโครงการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการอาหารเช้าแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุข อีกทั้งการทานอาหารเช้าทุกวัน ยังเป็นการให้อาหารแก่สมองอย่างเต็มที่ พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังเช่นงานวิจัยของ สูดสายชล หอมทอง (2549) ที่กล่าวว่า การรับประทานอาหารเช้ามีความสำคัญคือ คนที่รับประทานอาหารเช้ามีพลังงานในการทำงานได้นานกว่า และมีความอ่อนล้าในช่วงกลางวันน้อยกว่าคนที่เริ่มอาหารเช้าด้วยกาแฟเพียงแก้วเดียว นอกจากนี้ องค์กรอาจมีกิจกรรม หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย สถานพยาบาลในองค์กร การตรวจสุขภาพประจำปี

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักผ่อนคลายเป็นดี ในด้านนี้มีข้อความเชิงลบ 1 ข้อ ได้แก่ โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เรื่องงาน เรื่องครอบครัว เรื่องอื่น ๆ) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่มีค่าเฉลี่ยไม่ต่างจากข้อความอื่นมากนัก ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดการความเครียดในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการยามว่าง เพราะความเครียดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน และยังมีผลกระทบต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2536) ที่กล่าวว่า ความเครียดจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง โดยอาจนำไปสู่การตัดสินใจผิดพลาด มีปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น อาจนำไปสู่การไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน การลางานบ่อยขึ้น หรืออาจลาออกจากงาน ความเครียดนั้นสามารถก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักน้ำใจดี ข้อคำถามที่ได้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุข และตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดฝึกอบรม โดยการให้ผู้ที่มียุ่่งานมาก และมีผลงานดีเยี่ยม มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีการทำงาน ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้พนักงานปัจจุบันปฏิบัติตาม จนเกิดผลสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักจิตวิญญาณดี ข้อคำถามที่ได้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดงานบุญ หรือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และศาสนา ในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีที่พึ่งทางจิตใจ และมีจิตวิญญาณที่ดีเพิ่มมากขึ้น

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักสังคมดี ข้อคำถามที่ได้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเกี่ยวกับการทำประกันภัย ให้แก่บุคลากร หรือสร้างมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้สึกของพนักงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้นซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุข และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จนเกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักใฝ่รู้ดี ข้อคำถามที่ได้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านเป็นผู้สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดการประเมินพนักงาน เป็นระยะ และเมื่อพนักงานมีผลการประเมินดี ควรมีรางวัลตอบแทน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองขึ้นอยู่เสมอจัดให้มีการเข้าอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน และเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพอีกด้วย

การบริหารสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ด้านหลักสุขภาพเงินดี ข้อคำถามที่ได้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้ในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายทั้งหมดของท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน และพิจารณาการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับ - รายจ่ายของพนักงาน และมีรางวัลสำหรับพนักงานที่มีเงินออมมาก และไม่ใช้เงินฟุ่มเฟือย เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานมีการออมเงินเพิ่มมากขึ้น และไม่ใช้จ่ายจนมากเกินไปจนจำเป็น หรือการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานด้านเงิน เช่น จัดให้มีการลงทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และช่วยเก็บเงินสะสมให้แก่พนักงาน

จากการศึกษา เมื่อได้ข้อสรุปตามข้างต้นแล้ว ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านรายได้ อาจมีการเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานในส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ด้านอายุงาน ควรมีการแนะนำองค์กรให้เป็นที่รู้จักและคุ้นเคยกับพนักงานที่มีอายุงานน้อย เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่าง ส่วนด้านการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ควรมีการให้ความรู้ ข้อคิดเกี่ยวกับการดำรงชีวิต การใช้ชีวิตให้มีความสุข เพราะสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อความสุขของพนักงานและความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในด้านอื่น นอกเหนือจากค่าตอบแทนรูปแบบเงินรายเดือน

5.4.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำมากำหนด
แนวทางพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

5.4.3 ควรขยายการศึกษาในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ

5.4.4 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร



บรรณานุกรม

- กาญจนา นุใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- กรัณท์กรัณท์ เติมวิทย์จักร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้วงอวกาศประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). Change...เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. สืบค้นจาก <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>
- ถนอมศรี แดงศรี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และผลปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปฐม เงินดำ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานขายสินค้าในร้านค้าปลีกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิชิต เทพวรรณ. (2556). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2549). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. คอลัมน์ “คำบริหารคน” ประจำวันที่ 24-29 เมษายน.
- รุจิ อุกศิลาปัทม์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ดลฤดี สุวรรณศิริ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ทั่วประเทศ. วารสารพัฒนาสังคม, 9 (1).
- ดวงพร พรวิทยา. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). **บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วารภรณ์ ทัพน้อย. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์ในส่วนกลาง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
จันทรเกษม).
- วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา. (2542). **ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
เจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วันที ลาภะสิทธิ์นุกุล. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุขใจญา เกศศิริตระกูล. (2550). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2550). **วิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ขององค์กรในการบริหารจัดการ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สำนักวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงาน ก.พ. (2548). **รายงานการศึกษาโครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรภาครัฐ
: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. ระบบการหยุดราชการทดแทน**. อ้างใน
ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2549) **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. ผู้จัดการราย
สัปดาห์** (24-29 เมษายน 2549) สืบค้นจาก
http://www.ocsc.go.th/pr/pr_news_detail.asp.NewsID=626
- ศิริกัศสร วงศ์ทองดี. (2552). **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**. วนพัฒนาและบริหารจัดการ
ความรู้, สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. (2554). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**. วารสารพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 17 (2).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อิสราพร รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์.
- เอกชัย ศรีสงคราม. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวทาง HAPPY 8 กรณีศึกษา บริษัทเอเชียพีริซัน จำกัด. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- Allen, N.J. & J.P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology** 22:453-474.
- Anonymous. (2005). **Work/Life Balance**. Retrieved from <http://en.wikipedia.org/wiki/Worklifebalance>
- Bhuian, S.N.et al. (1996). Organizational commitment, job satisfaction and job characteristics: An empirical study of expatriates in Saudi Arabia. **International Journal of Commerce and Management**, 6(3/4):57-80.
- Cited in Curtis, S. & Wright D. (2001). Retaining employees: the fast track to commitment. **Management Research News**, 24 (8/9) : 59-64.
- Guest, D.E. (2001). Perspectives on the study of work-life balance. **Discussion Paper for the 2001 ENOPSymposium Paris**.
- Hughes, J. & Bozionelos N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes : and exploratory study on the views of male workers. **Personal Review**, 36(1):145-154.
- King, S. (1995). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70:37.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Lambert, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda.

Human Relations, 43 (3):239-257.

Steers, R.M. & L.W. Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill

Book Company.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความ
ผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัท ซีพีที ไตร์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด(มหาชน)
คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กรให้
เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร



ส่วนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง (.....) หน้าข้อความให้ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ (.....) ชาย (.....) หญิง
2. อายุ
(.....) ต่ำกว่า 20 ปี (.....) 21 - 35 ปี
(.....) 36 - 45 ปี (.....) 46 ปี ขึ้นไป
3. รายได้ต่อเดือน
(.....) ต่ำกว่า 15,000 (.....) 15,000 - 30,000
(.....) 30,001 - 50,000 (.....) สูงกว่า 50,000
4. สถานภาพ
(.....) โสด (.....) สมรส
(.....) หย่าร้าง
5. ระดับการศึกษา
(.....) ต่ำกว่าปริญญาตรี (.....) ปริญญาตรี
(.....) ปริญญาโท (.....) ปริญญาเอก
6. ลักษณะตำแหน่งงาน
(.....) พนักงานฝ่ายสำนักงาน (.....) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ
7. อายุงานในองค์กร
(.....) น้อยกว่า 1 ปี (.....) 1-5 ปี
(.....) 6-10 ปี (.....) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยยึดหลัก Happy 8

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 4 = เห็นด้วย 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หลัก Happy 8	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
หลักสุขภาพดี (Happy Body)					
1. ท่านคิดว่าอาหารเข้า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับท่าน					
2. ท่านคิดว่าการออกกำลังกาย มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต					
3. ท่านคิดว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์/การสูบบุหรี่ มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต					
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่า ท่านเป็นคนที่มีสุขภาพดี					
หลักผ่อนคลายดี (Happy Relax)					
5. โดยรวมแล้วท่านได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ					
6. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เรื่องงาน, เรื่องครอบครัว, เรื่องอื่นๆ)					
7. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง					
8. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต ท่านสามารถแก้ไขและจัดการกับปัญหานั้นได้					
หลักน้ำใจดี (Happy Heart)					
9. ท่านมีความรู้สึกเอื้ออาทรและห่วงใยคนรอบข้าง					
10. ความสัมพันธ์ในองค์กรของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง					
11. ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
12. ในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน					

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หลัก Happy 8	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
หลักจิตวิญญาณดี (Happy Soul)					
13.ท่านเป็นผู้ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน					
14.ท่านเป็นผู้ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด					
15.ท่านเป็นผู้ที่ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนต้อง รับผิดชอบ					
16.ท่านตอบแทนต่อผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน					
หลักครอบครัวดี (Happy Family)					
17.ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว					
18.ท่านมีการทำกิจกรรมต่างๆ (ออกกำลังกาย/ทำบุญ ฯลฯ) ร่วมกัน กับคนในครอบครัว					
19.ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน					
หลักสังคมดี (Happy Society)					
20.ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม					
21.เพื่อนบ้าน/เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน					
22.ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
23.ทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข					
หลักใฝ่รู้ดี (Happy Brain)					
24.ท่านเป็นผู้สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม					
25.ท่านเป็นผู้สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต					
26.ท่านควรจะได้รับโอกาสในการ ศึกษาต่อ/ดูงาน/อบรม เพื่อพัฒนา ทักษะและความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
หลักสุขภาพเงินดี (Happy Money)					
27.ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆของท่าน เป็นภาระ					

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หลัก Happy 8	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
28.ท่านเป็นผู้ผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
29.ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน					
30.ค่าตอบแทนที่ได้ในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายทั้งหมดของท่าน					

ส่วนที่ 3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ต่อไปนี้จะเป็นข้อความเกี่ยวกับการให้ระดับความรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
1.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
2.ท่านสามารถใช้วิจารณญาณตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
3.ท่านปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงเวลาเลิกงาน หากงานนั้นยังไม่สำเร็จ					
4.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
5.ท่านมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่					
6.ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
7.ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรนั้นเพียงพอสำหรับท่าน					
8.ชั่วโมงการทำงานที่องค์กรกำหนดให้มีความเหมาะสม					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
9.ท่านกล้าที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าปฏิบัติงานในองค์กรนี้					
10.ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมและมีเกียรติต่อท่าน					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
11.ท่านปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด					
12.องค์กรมีเกณฑ์การประเมินผลหรือพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม					
13.การพิจารณาขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์แก่ลูกขององค์กร เป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					
14.ท่านปฏิบัติตามแผนงาน/เป้าหมาย หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดขึ้น					
15.ท่านสนใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรเสมอ					

*** ขอขอบพระคุณในความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถาม ***



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายณิตินัย หมีสอาด
ที่อยู่ 44/160 หมู่ที่ 4 ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเงิน
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์ 081-925-3904
อีเมล nitinai_m@hotmail.com

