

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน  
และความผูกพันเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORK-LIFE BALANCE, WORK  
ENGAGEMENT AND SUBJECTIVE WELL-BEING OF AREA EMPLOYEES  
OF A COMMERCIAL BANK

อธิษฐ์ รัตนเดช<sup>1</sup> และทิพทินนา สมุทรานนท์<sup>2</sup>  
Atid Rattanadech<sup>1</sup> and Thipthinna Smuthranond<sup>2</sup>

<sup>1</sup>หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>2</sup> สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

<sup>1</sup>Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Kasetsart University

<sup>2</sup> Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences,  
Kasetsart University

E-mail: atidtoai@gmail.com

Received:	May 23, 2021
Revised:	September 25, 2021
Accepted:	October 9, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับความผูกพันเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และ 2) ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความผูกพันเชิงอัตวิสัย และสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) ความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และสมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลาสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.9

## คำสำคัญ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความผาสุกเชิงอัตวิสัย

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study: 1) the relationship between perceived organizational support, work-life balance, and work engagement and subjective well-being of area employees of a commercial bank, and 2) the factors could predict subjective well-being of area employees of a commercial bank. The sample of this study was 210 area employees of a commercial bank. The research instruments were questionnaires on perceived organizational support, work-life balance, and work engagement and subjective well-being and statistics used were descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Results showed that: 1) perceived organizational support, work-life balance, and work engagement were positively correlated with subjective well-being of area employees of a commercial bank; and 2) work engagement (absorption) and work-life balance (time) could predicted subjective well-being of area employees of a commercial bank at .01 level with a predictive power of 73.9%.

## Keywords

Perceived Organizational Support, Work-life Balance, Work Engagement, Subjective Well-being

## ความสำคัญของปัญหา

“ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการดำเนินงานองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์สามารถที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นได้ และเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ไปจนถึงการกระจายสินค้าและการส่งมอบบริการ หรือสินค้าต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าปัจจัยทุนมนุษย์นั้นเป็นเหมือนความสามารถขององค์กรที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Mello, 2015) แต่ปัจจัยทุนมนุษย์มีความแตกต่างจากปัจจัยทุนอื่น เพราะปัจจัยทุนมนุษย์ไม่ได้เป็นขององค์กรอย่างแท้จริง ปัจจัยนี้สามารถที่จะสูญหายและออกไปจากองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการ (Snell & Bohlander, 2007) จึงทำให้องค์กรและนักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องหาหนทาง แนวทางและนโยบายต่าง ๆ ในการดูแลรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในแนวคิดที่กำลังได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับ คือ “ความผาสุกเชิงอัตวิสัย” (Subjective Well-Being) (Peccei & Van de Voorde, 2019)

Diener (2009) ได้อธิบายว่า ความผาสุกเชิงอัตวิสัยนั้นเกิดจากการที่บุคคลได้ทำการทบทวน และประเมินถึงชีวิตโดยรวมของตนทั้งในส่วนของเหตุการณ์ที่สำคัญของชีวิต หรืออารมณ์ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับตนเองเปรียบเทียบกับสิ่งที่ปรารถนา ซึ่งบุคคลที่มีความผาสุกเชิงอัตวิสัยจะมีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวกบ่อยกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ (Diener, 1984 cited in Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) ความผาสุกเชิงอัตวิสัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลที่มีความผาสุกเชิงอัตวิสัยในระดับสูงจะมีระบบภูมิคุ้มกันที่แข็งแรงและมีอายุยืนยาว มีความพึงพอใจในตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความสามารถในการจัดการและรับมือกับปัญหา ได้เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Diener, 2009) รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิภาพในองค์กร (Bryson, Forth & Stokes, 2017) จึงนับได้ว่าความผาสุกเชิงอัตวิสัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลอย่างมากต่อสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคคล และยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Kowalski & Loretto, 2017)

มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกเชิงอัตวิสัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัย (Roemer & Harris, 2018) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานที่มองว่าองค์กรได้ให้การยกย่อง มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานและเป็นห่วงเป็นใยใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986) ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน สมดุลชีวิตและการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการลดปัจจัยทางลบต่าง ๆ เช่น ความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีการประเมินความพึงพอใจในชีวิต และมีอารมณ์ความรู้สึกทางบวก (Rhoades & Eisenberger, 2002) อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความผาสุกเชิงอัตวิสัย และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผาสุกเชิงอัตวิสัย คือ สมดุลชีวิตและการทำงาน (Gropel & Kuhl, 2009) สมดุลชีวิตและการทำงานเป็นการรักษาดุลยภาพของการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่บุคคลต้องการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้เวลา และแบบแผนในการดำเนินชีวิตต่าง ๆ หากทำให้เกิดดุลยภาพได้ย่อมส่งผลให้เกิดความราบรื่นในการทำงานและชีวิตส่วนตัว แต่ถ้าหากไม่สามารถทำให้เกิดดุลยภาพได้อาจส่งผลต่อบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวได้ (Dex & Bond, 2005) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความผาสุกเชิงอัตวิสัยของบุคคล (Mathabela, 2013) ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกของตัวบุคคลที่มีต่องาน (Schaufeli & Bakker, 2010) ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น เพิ่มระดับความพึงพอใจของลูกค้า เพิ่มผลิตผลขององค์กร ลดระดับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน (Harter, Schmidt & Hayes, 2002) ช่วยผลักดันและขับเคลื่อนไปสู่ความทุ่มเทและพลังในการทำงานให้เกิดขึ้นในพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความคิดริเริ่มในการทำสิ่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Saks, 2006) และความยึดมั่นผูกพันในงานช่วยส่งเสริมให้เกิดภาวะที่ดีแก่บุคคลในที่ทำงาน เช่น การมีอารมณ์ทางบวก (Schaufeli & Van Rhenen, 2006 cited in Bakker & Demerouti, 2008) สุขภาพจิตที่ดี (Demerouti, Bakker, de

Jonge & Janssen, 2001) มีความผาสุกเชิงอัตวิสัยและการมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Shimazu & Schaufeli, 2009)

ธนาคารพาณิชย์ (Commercial Banks) ถือเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบการเงินและเศรษฐกิจ เป็นตัวกลางในการจัดสรรทรัพยากรระหว่างผู้ที่มีเงินออมไปยังผู้ที่ต้องการเงินทุน อันก่อให้เกิดการผลิตและการจ้างงาน และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ระบบการเงินและเศรษฐกิจเจริญเติบโตและมีเสถียรภาพ ประกอบกับการขยายตัวของเศรษฐกิจกลุ่ม CLMV ได้แก่ สปป. ลาว กัมพูชา เมียนมาร์ และเวียดนาม การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของกระทรวงคมนาคมในช่วงปี 2556-2563 ทำให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งตั้งอยู่กลางคาบสมุทรอินโดจีน และเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับ CLMV ได้รับความสนใจจากภาคเอกชนมากขึ้น (Bank of Thailand, 2015) พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในแต่ละเขตพื้นที่มีหน้าที่หลักคือ ให้บริการทางการเงิน และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบริการของธนาคารพาณิชย์แก่ลูกค้าในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าที่มาใช้บริการเปิดปิดบัญชี การขอสินเชื่อหรือเงินทุน รวมไปถึงผลิตภัณฑ์ทางการเงินต่าง ๆ จากที่กล่าวมาจึงเป็นที่มาของการวิจัยครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานและความผาสุกเชิงอัตวิสัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความผาสุกเชิงอัตวิสัย และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยคาดว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการเสนอแนะต่อธนาคารสำหรับการส่งเสริม และพัฒนาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อให้พนักงานมีความผาสุกเชิงอัตวิสัยที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งหรือไม่
2. สมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งหรือไม่
3. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งหรือไม่
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งหรือไม่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำในระดับความเชี่ยวชาญ 1 – 7 และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยเป็นเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2 เขตพื้นที่ ได้แก่ เขตพื้นที่มหาสารคาม อันประกอบด้วย จังหวัดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ มุกดาหาร นครพนม ร้อยเอ็ด และสกลนคร และเขตพื้นที่ขอนแก่น อันประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น และชัยภูมิ โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 443 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 210 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) เพื่อคำนวณหาสัดส่วนของพนักงานเขตพื้นที่ในแต่ละจังหวัด แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรโดยการจับฉลากรายชื่อพนักงานในแต่ละจังหวัดแบบไม่ใส่คืนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่มหาสารคาม และสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่นช่วยประสานงานและแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับพนักงานในแต่ละจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ตามแนวคิดของ Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986)

2. สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ตามแนวคิดของ Greenhaus, Collins & Shaw (2003) ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้ 1) ด้านเวลา 2) ด้านการมีส่วนร่วม และ 3) ด้านความพึงพอใจ

3. ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ตามแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2003) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความขยันขันแข็ง 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

4. ความพึงพอใจเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-Being) ตามแนวคิดของ Diener (2009)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดและแบบตรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด (5 คะแนน) ถึง ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมดุขีวิตและการทำงาน จำนวน 24 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริ่งที่สุด (5 คะแนน) ถึง ไม่จริ่งที่สุด (1 คะแนน)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 26 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผาสุกเชิงอัตวิสัย จำนวน 19 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริ่งที่สุด (5 คะแนน) ถึง ไม่เป็นจริ่งที่สุด (1 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิรวม 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของข้อคำถาม และความครอบคลุมของเนื้อหาในแต่ละข้อคำถามก่อนนำไปทดลองใช้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .66-1.00

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .70 (Nunnally, 1978 cited in Kitreerautiwong & Tetjativaddhana, 2013) และหาค่าอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) ซึ่งพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .30 (Srisatidnarakul, 2012) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก ดังนี้ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามสมดุขีวิตและการทำงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน และแบบสอบถามความผาสุกเชิงอัตวิสัย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .962, .969, .975, .984 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .672 - .881, .546 - .908, .493 - .910, .695 - .956 ตามลำดับ ซึ่งแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้จัดการสำนักงานเขตพื้นที่มหาสารคาม และผู้จัดการสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่มหาสารคาม และสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่นช่วยประสานงานในการแจกจ่ายแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา แสดงค่าข้อมูลเป็นร้อยละเพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน รายได้ และมีตำแหน่งงาน 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

### ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 ถึง 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานธนกิจ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ร่วมระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งโดยวิธี stepwise

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิต และการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.681**
สมดุลชีวิตและการทำงานโดยรวม	.809**
-ด้านเวลา	.704**
-ด้านการมีส่วนร่วม	.703**
-ด้านความพึงพอใจ	.824**
ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม	.843**
-ด้านความขยันขันแข็ง	.771**
-ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	.760**
-ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	.852**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สามารถสรุปได้ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .681

สมดุลชีวิตและการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .809 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .824, .704 และ .703 ตามลำดับ

ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .843 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ด้านความขยันขันแข็ง และด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852, .771 และ .760 ตามลำดับ

## ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เมื่อให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรอิสระ และความผาสุกเชิงอัตวิสัยเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p
ความยึดมั่นผูกพันในงาน -ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ งาน (WEG_A)	.692	.049	.719	14.065	.000**
สมดุลชีวิตและการทำงาน -ด้านเวลา (WLB_T)	.206	.057	.184	3.607	.000**
ค่าคงที่ (Constant) = .372					
R = .861      R <sup>2</sup> = .742      R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .739      F = 297.387      p = .000					

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (WEG\_A) และสมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลา (WLB\_T) สามารถพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายความผาสุกเชิงอัตวิสัยได้ร้อยละ 73.90 เมื่อนำตัวแปรทั้ง 2 ตัว



ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยมาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูป  
คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

1) สมการทำนายความผาสุกเชิงอัตวิสัย (SWB) ของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์  
แห่งหนึ่งในรูปคะแนนดิบ คือ

$$SWB = .372 + .692 (WEG\_A) + .206 (WLB\_T)$$

2) สมการทำนายความผาสุกเชิงอัตวิสัย (SWB) ของพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์  
แห่งหนึ่งในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ

$$SWB = .719 (WEG\_A) + .184 (WLB\_T)$$

### อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความ  
ยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอาจเนื่องมาจากพนักงาน  
เขตพื้นที่ที่มีการรับรู้เป็นอย่างดีว่าองค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานเขตพื้นที่ ตระหนักถึงคุณค่า  
และแสดงความห่วงใยต่อพนักงานเขตพื้นที่ ให้การสนับสนุนต่าง ๆ และให้รางวัลตอบแทนผลงาน  
อย่างเหมาะสม องค์กรมีการส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การ  
งานด้วยการให้การฝึกอบรมต่าง ๆ ส่งผลให้พนักงานเขตพื้นที่ที่มีความรู้สึกทางบวก มีความพึงพอใจใน  
สภาพความเป็นอยู่ และมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Panaccio &  
Vandenberghe (2009) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ  
ผาสุกเชิงอัตวิสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986)  
ที่ได้กล่าวว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อของพนักงานที่มองว่าองค์กรได้ให้การ  
ยกย่อง มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานและเป็นห่วงเป็นใยใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่ง  
เป็นปัจจัยสำคัญต่อการผลปฏิบัติงาน และความผาสุกของพนักงาน ดังนั้น การที่พนักงานเขตพื้นที่ที่มี  
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอาจเกี่ยวข้องกับความผาสุกเชิงอัตวิสัย และสมดุลชีวิตและการทำงาน  
มีความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยอาจเนื่องจากพนักงานเขตพื้นที่รู้สึกที่สามารถบริหาร  
เวลาในการดำเนินชีวิตทั้งในส่วนของการทำงาน และในส่วนที่นอกเหนือการทำงานได้ดีมาก และ  
สามารถจัดการภาระงานต่าง ๆ ได้ตามที่ตนต้องการ โดยไม่กระทบกับการทำงาน และชีวิตส่วนตัว อีกทั้ง  
ยังแสดงออกถึงความพึงพอใจอย่างมากทั้งในบทบาทการทำงาน และบทบาทครอบครัว ทำให้  
พนักงานเขตพื้นที่ที่มีความรู้สึกทางบวก รู้สึกอึดอึดใจ มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตและสภาพ  
ความเป็นอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gropel & Kuhl (2009) ที่พบว่าสมดุลชีวิตและการทำงานมี  
ความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัยและการเติมเต็มความต้องการ และการเติมเต็มความต้องการมี  
ความสัมพันธ์กับความผาสุกเชิงอัตวิสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus, Collins & Shaw  
(2003) ที่ได้กล่าวถึงสมดุลชีวิตและการทำงานว่า เป็นการที่แต่ละคนได้รับความผูกพัน หรือ  
ความพึงพอใจที่เท่าเทียมกันในบทบาทของงาน และบทบาทของครอบครัวอย่างเท่า ๆ กัน  
โดยที่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง ดังนั้น การที่พนักงาน

เขตพื้นที่มีสมดุลชีวิตและการทำงานอาจเกี่ยวข้องกับความสุขเชิงอัตวิสัย นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานยังมีความสัมพันธ์กับความสุขเชิงอัตวิสัยอาจเนื่องมาจากพนักงานเขตพื้นที่มีสภาวะจิตใจทางบวกทั้งในด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมต่อการทำงาน ทำให้พนักงานเขตพื้นที่มีพลังในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะใช้ความสามารถทั้งหมดที่มีในการทำงาน มีความอดทนไม่หวั่นไหว พร้อมเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากต่าง ๆ ในการทำงาน และพนักงานเขตพื้นที่มีความทุ่มเทในการทำงานจึงทำให้พนักงานเขตพื้นที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจในการทำงานและรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทาย นอกจากนี้พนักงานเขตพื้นที่ยังมีรู้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน รู้สึกเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงาน มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ทำให้พนักงานเขตพื้นที่มีอารมณ์ความรู้สึกทางบวก และมีความสุขพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koyuncu, Burke & Fiksenbaum (2006) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขเชิงอัตวิสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008) ที่ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันในงานไว้ว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวก เป็นสภาวะของอารมณ์แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความสุขเชิงอัตวิสัย ดังนั้นการที่พนักงานเขตพื้นที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานอาจเกี่ยวข้องกับความสุขเชิงอัตวิสัย

2. ผลการวิจัยพบว่า สมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลา และความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานสามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขเชิงอัตวิสัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลาสามารถพยากรณ์ความสุขเชิงอัตวิสัยอาจเนื่องมาจากพนักงานเขตพื้นที่มีการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานได้เป็นอย่างดี ทั้งยังสามารถจัดการกับภาระต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงาน และสามารถจัดสรรเวลาว่างจากการทำงานให้แก่ ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาในบทบาทหน้าที่ในการทำงานและบทบาทหน้าที่ที่นอกเหนือจากงาน ทำให้พนักงานเขตพื้นที่มีความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gropel & Kuhl (2009) ที่พบว่า สมดุลชีวิตและการทำงานกับความสุขเชิงอัตวิสัยมีความสัมพันธ์กัน และสมดุลชีวิตและการทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขเชิงอัตวิสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Rashid, Nordin, Omar & Ismail (2011) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีสมดุลชีวิตและการทำงานโดยที่มีการเพิ่มคุณค่าระหว่างบทบาทนอกเหนือจากงานและบทบาทในงานในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจและมีความสุขเชิงอัตวิสัยเพิ่มขึ้น และความยึดมั่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานสามารถพยากรณ์ความสุขเชิงอัตวิสัยอาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกทางบวกกับงาน จึงเพลิดเพลินและมีความสุขในการทำงาน มีใจจดจ่ออยู่กับการทำงาน และรู้สึกไม่ต้องการแยกตัวออกจากงาน ทำให้เกิดความรักและยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานเขตพื้นที่มีความรู้สึกทางบวก รู้สึกพึงพอใจ รู้สึกสุขใจ และมีความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mathebela (2013) ที่พบว่า การสนับสนุนจากสังคม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กับความสุขเชิงอัตวิสัยและสามารถพยากรณ์ความสุขเชิงอัตวิสัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker (2002) ที่ได้กล่าวไว้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความคิดความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความสุขของพนักงานและพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำแล้ว ก็จะทำงานด้วยความสุข

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าสมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัย และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยได้ ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญและพัฒนาสมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลาให้กับพนักงาน โดยจัดโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น การจัดสวัสดิการดูแลให้แก่สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน สวัสดิการในการลาหยุดงานเพื่อไปดูแลสมาชิกในครอบครัวให้ครอบคลุมไปถึงการลาเพื่อดูแลสมาชิกในครอบครัวในกรณีฉุกเฉินหรือเมื่อจำเป็น รวมไปถึงการจัดโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การอนุญาตให้พนักงานเลือกเวลาเริ่มงาน เวลาพักกลางวัน และเวลาเลิกงานโดยต้องทำงานให้ครบตามชั่วโมงที่กำหนด นอกจากนี้การจัดโปรแกรมอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่สำหรับดูแลบุตรเล็กให้แก่พนักงานก็อาจช่วยให้พนักงานสามารถลดความกังวลใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีสมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลามากยิ่งขึ้น และส่งผลให้มีความผาสุกเชิงอัตวิสัยยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกเชิงอัตวิสัย และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความผาสุกเชิงอัตวิสัยได้ ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญและพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในงานที่ทำให้พนักงานเขตพื้นที่มีความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขในการทำงาน และจดจ่ออยู่กับงาน เช่น การสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำงานจากหัวหน้างาน การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในงานให้แก่พนักงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน ให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน โดยการมอบหมายงานที่ให้พนักงานสามารถริเริ่มทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจจะส่งผลให้พนักงานเขตพื้นที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร นอกจากนี้องค์การยังควรให้ความสำคัญกับการลดปัจจัยที่ทำให้เกิดความกดดันในงาน ลดภาระงานที่มีมากเกินไป และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน ก็จะช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานยิ่งขึ้น และส่งผลให้มีความผาสุกเชิงอัตวิสัยยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ลักษณะของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเขตพื้นที่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรขยายขอบเขตไปยังพนักงานที่ทำงานในเขตพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัย

2) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สมดุลชีวิตและการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อความผาสุกเชิงอัตวิสัยเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่นที่น่าจะมีผลต่อความผาสุกเชิงอัตวิสัย ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เช่น การกำกับตนเอง (Self-Regulation) การสำนึกขอบคุณ (Gratitude) สติ (Mindfulness) การเสริมสร้างตนเอง (Self-Enhancement) เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกเชิงอัตวิสัยต่อไป

3) ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการวิจัยแบบอื่น ๆ เข้ามาร่วมกันในการเก็บข้อมูล นอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ความคิดเห็น และข้อมูลที่ประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### References

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. **Career Development International**. 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. **Work and Stress**. 22(3), 187-200.
- Bank of Thailand. (2015). *rāingān sēthakit kānkha læ kānlongthun nai klum prathēt CLMV pī 2557* [CLMV trade and investment report 2014]. Retrieved from [https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconMakhongCanelArea/NeighborReportCLMV/Doclib\\_CLMVReport/CLMV\\_Report\\_2014.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconMakhongCanelArea/NeighborReportCLMV/Doclib_CLMVReport/CLMV_Report_2014.pdf)
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? **Human Relations**. 70(8), 1017-1037.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., & Janssen, P. P. M. (2001). Burnout and engagement at work as function of demand and control. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health**. 27, 279-286.
- Dex, S. & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. **Work Employment Society**. 19, 627-636.
- Diener, E. (2009). **The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener**. New York: Springer Verlag.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**. 125, 276-362.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**. 71(3), 500-507.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**. 63, 510-531.
- Grope, P. & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. **British Journal of Psychology**. 100, 365-375.
- Harter, J. K., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**. 87, 268-279.
- Kitreerautiwong, N. & Tetjativaddhana, P. (2013). *khwām trong læ khwāmchūāman khoṅg bæpsōpthām pramoēn prasopkān kāndulætoṅuāng samrap phūpūai*

- baowan̄ chanit̄ thīsōṅḡ chabap̄ phāsāThai [Validity and Reliability of the Thai Version of the Experienced Continuity of Care for Diabetes Mellitus (ECC-DM) Questionnaire]. **The Public Health Journal of Burapha University**. 8(1), 13-25.
- Kowalski, T. & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. **The International Journal of Human Resource Management**. 28(16), 2229-2255.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. **Equal Opportunities International**. 25, 299–310.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample for search activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 607-610.
- Mathebela, M. (2013). **Subjective Well-being, Engagement and Support in the Workplace**. (master's thesis). Johannesburg. University of Johannesburg. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10210/8716>.
- Mello, J. A. (2015). **Strategic Human Resource Management**. 4th ed. Singapore: Cengage Learning.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**. 75, 224-236.
- Peccej, R. & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited: Past, present, and future. **Human Resource Management Journal**. 29(4), 539-563.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Evaluating social support, work-family enrichment and life satisfaction among nurses in Malaysia. **International Conference on Management and Service Science**. 8, 150-154.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**. 87, 698-714.
- Roemer, A. & Harris, C. (2018). Perceived Organizational Support and Well-being: The Role of Psychological Capital as a Mediator. **SA Journal of Industrial Psychology**. 44(2), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1539>
- Saks, A. M. (2006). Antecedent and consequence of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**. 21, 600-619.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). **Utrecht Work Engagement Scale**. Utrecht: Utrecht University Press.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. In A.B. Bakker and M.P. Leiter. (Eds.). **Work**

**Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research** (pp. 10-24).

New York: Psychology Press.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**. 3, 71-92.

Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. **Industrial Health**. 47(5), 495-502.

Snell, S. A. & Bohlander, G. W. (2007). **Human Resource Management**. Ohio: Thomson.

Srisatidnarakul, B. (2012). **kānphatthanāḷæ trūat sōp khunnaphāp khruāngmū wīchāi: khunnasombat kān wat chōēng čhittawitthayā** [Development and validation of research instruments: psychometric properties]. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.