

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร:
กรณีศึกษานาการเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร:
กรณีศึกษานาการเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 เมษายน 2560



.....
นางสาวสาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต
ผู้วิจัย

.....
สุภรัทษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,
Ph.Ds.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง,
Ph.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดวงพร อากาศศิลป์,
Ph.D.
คณบดี
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,
Ed.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ดร.สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่ให้ความรู้คำปรึกษาและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณเพื่อนๆ BM18B ทุกคน ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจกันตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ พนักงานธนาคารที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้กล่าวนามที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีในที่สุด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ข้าพเจ้าทำการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาการบริหารองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

THE FACTORS RELATING TO ORGANIZATIONAL EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF EMPLOYEES AT PRIVATE BANK IN BANGKOK

สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต 5850037

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาวีจัยพบว่า พนักงานธนาคารเอกชนฯ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุและรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ ธนาคารเอกชน/ ด้านสหสัมพันธ์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	2
1.4 ขอบเขตการวิจัย	2
1.5 สมมติฐานงานวิจัย	2
1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ	3
1.7 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	4
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	6
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผูกพันต่อองค์กร	8
2.5 ความเป็นมาและการดำเนินงานของธุรกิจธนาคาร	10
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	13
3.1 ขอบเขตเนื้อหา	13
3.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	14
3.4 วิธีการศึกษา	14
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	14

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	16
3.7 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability)	18
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
4.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
4.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ	22
4.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในงาน	26
4.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.5 ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	30
4.5.1 สมมติฐานข้อที่ 1	30
4.5.2 สมมติฐานข้อที่ 2	37
4.5.3 สมมติฐานข้อที่ 3	44
4.6 ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	51
บทที่ 5 สรุปผลงานวิจัย	53
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
5.1.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
5.1.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ	54
5.1.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในงาน	55
5.1.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.5 ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	57
5.1.6 ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ	59
5.2 อภิปรายผล	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
5.4 การประยุกต์ใช้ผลจากการวิจัย	64
5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	64
5.6 ข้อจำกัดในงานวิจัย	65
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก: แบบสอบถาม	69
ภาคผนวก ข: การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
ประวัติผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	18
4.1	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	20
4.2	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	20
4.3	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	21
4.4	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	21
4.5	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	21
4.6	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	22
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำ	23
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในงาน	26
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.10	การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	31
4.11	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ One-Way ANOVA	31
4.12	การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	32
4.13	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Welch Test	32
4.14	การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	33
4.15	แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	34
4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยใช้ สถิติ Welch-Test	35
4.18 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	35
4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Welch-Test	36
4.20 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances	36
4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพัน ต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	37
4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	38
4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	45
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ถดถอย เชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	51

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันในธุรกิจธนาคารมีภาวะการแข่งขันที่สูงและมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากธนาคารแต่ละแห่งต่างมีเป้าหมายที่จะครองส่วนแบ่งทางการตลาดให้มากที่สุดเพื่อดึงรายได้ให้กับธนาคาร ดังนั้นหากเทียบในอดีตและอนาคต แนวโน้มของการแข่งขันก็จะเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ มีนวัตกรรมใหม่ๆ มากขึ้น รวมถึงการตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินธุรกิจของแต่ละธนาคาร โดยเน้นไปที่การสร้างรายได้ และผลกำไรที่ยั่งยืน

ดังนั้นการที่ธนาคารจะไปให้ถึงเป้าหมายได้ พนักงานและบุคลากรของธนาคารจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ธุรกิจธนาคารสามารถขับเคลื่อนดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และด้วยเหตุนี้เองการแข่งขันทางธุรกิจได้ส่งผลให้ธนาคารแต่ละแห่งพยายามอย่างยิ่งที่จะสรรหาและชักจูงพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ทำงานในธุรกิจการเงินการธนาคารไปร่วมงานด้วย โดยให้เงื่อนไขและผลตอบแทนที่ชักจูงใจมากกว่าเดิม ทำให้ธนาคารมีโอกาสที่จะสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไปให้กับธนาคารคู่แข่งได้โดยง่าย หากพนักงานคนนั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร” เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร และเพื่อให้ทราบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ มีความรู้สึกที่จะอุทิศตนทั้งพลังกายและพลังใจให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1.2 คำถามงานวิจัย

1. ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยใดที่มีผลทางบวกต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประสิทธิภาพในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ระยะเวลาในการวิจัยอยู่ระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 โดยทำเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ อันประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน อันประกอบด้วย ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน อันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อทราบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน

1.7 นิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของ องค์กรและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป (วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ, 2549)
2. ธนาคาร หมายถึง สถาบันธุรกิจที่ทำหน้าที่ระดมเงินออกจากประชาชนมาให้ผู้ที่ต้องการกู้ยืมเพื่อบริโภค การลงทุน หรือการประกอบธุรกิจต่าง ๆ และรับภาระการเสี่ยงจากการให้กู้นั้นแทน โดยอาศัยเครื่องมือหรือตราสารทางการเงิน ธนาคารจึงทำหน้าที่เสมือนตัวกลางระหว่างผู้ออมและผู้ลงทุน โดยมีกฎหมายให้ความคุ้มครอง เพื่อลดการเอาเปรียบจากเจ้าหนี้และสถาบันการเงิน
3. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติเป็นพนักงานประจำของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาราชการเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” แบ่งเป็น 6 ส่วนดังนี้

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ความเป็นมาและการดำเนินงานของธุรกิจธนาคาร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1991, อ้างในวรรณวรางค์ ศรีสุขคำ, 2549) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้มี คุณลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมาย เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเสียสละอุทิศตน และพยายาม ทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะลงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลกรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและ สร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Buchanan (1974, อ้างในสัมฤทธิ์ พิวบัวคำ, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร

Meyer, Allen & Smith (1993, อ้างในสัมฤทธิ์ พิวบัวคำ, 2546) ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรและการนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ

Eisenberger, Rasolo & Davis-LaMastro (1990, อ้างในพัชรภรณ์ สุขมั่งมี, 2548) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูล สนับสนุนขององค์กร ซึ่งผลที่ตามมาคือความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

กาญจนา นุใจกอง (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังอยู่กับองค์กร

วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในความเชื่อและการยอมรับ อย่างจริงจังในเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของ องค์กรและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, อ้างในวรรณวรางค์ ศรีสุขคำ, 2549) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและค่อนข้างเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันนั่นเอง
3. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรรับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีหลายแนวคิดดังนี้

Porter and Steers (1982, อ้างในพัชราภรณ์ สุขมั่งมี, 2548) ได้แบ่งประเภทของ ความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร

2. แนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาต่อองค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่ เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจาก องค์กร เช่น ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้ เขาสูญเสียผลประโยชน์นั่นเอง

Allen and Meyer (1990, อ้างในสุทธิธรรม ศรีสุพรรณ, 2550) ได้กล่าวว่าความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้ บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวความคิดที่ ได้รับความนิยมนมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติด ทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่ง บุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะต้องการอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจ จากองค์กรตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวัง ความต้องการ พื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะได้รับการพัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบ ด้านนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรคือ เป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการ กระจายอำนาจในการ ตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่อ อำนาจภายในตน จะมี ส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึง การที่บุคคลผูกพันกับองค์กรของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าจะถ้าออกจากองค์กรไปแล้วจะเสีย ผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเอง หรือ รับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ การพัฒนาความผูกพันด้าน นี้ สามารถทำได้โดย ใหพนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์กร

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึงการที่บุคคล รับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากสองตัวแปร ได้แก่

- การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัว และการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความ จงรักภักดี
- การแลกเปลี่ยน (Exchange) ได้แก่ การได้รับรางวัลไม่ว่าจะเป็นรางวัลทาง สังคมและ รางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม

การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971, อ้างในสัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ, 2546) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak and Alutto (1972) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท (role tension)
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Steers R.M. (1977 อ้างในสุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ, 2550) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
 - ความเป็นอิสระในงาน (Authonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถ ปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วย ตนเองโดยไม่มี การควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ
 - ความหลากหลายในงาน (Variety) หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงาน

ให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากร มีความสนใจในงาน

- ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของ ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลรู้สึกเกิดความสบายใจที่จะ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

- ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กร แล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเองรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Opportunity for Optional Interaction) หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพา เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้นทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทักษะคิดของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2.5 ความเป็นมาและการดำเนินงานของธุรกิจธนาคาร

ธนาคารพาณิชย์ เป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อการระดมทุนและการจัดสรรทรัพยากรในระบบเศรษฐกิจ โดยทำหน้าที่เป็นแหล่งระดมเงินออมและแหล่งเงินให้กู้ที่ใหญ่และสำคัญที่สุดในระบบการเงิน

สำหรับประเทศไทย ธุรกิจธนาคารพาณิชย์ มีคำจำกัดความตามพระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ. 2551 คือ “การประกอบธุรกิจรับฝากเงิน หรือรับเงินจากประชาชนที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถาม หรือเมื่อสิ้นระยะเวลาอันกำหนดไว้ และใช้ประโยชน์จากเงินนั้น โดยวิธีหนึ่งวิธีใด เช่น ให้สินเชื่อ ซื้อขายตั๋วแลกเงิน หรือ ตราสารเปลี่ยนมืออื่นใด ซื้อขายเงินปรีวรรตต่างประเทศ” รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการประกันภัยและหลักทรัพย์ ธุรกิจอนุพันธ์ทางการเงิน ธุรกิจธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ (e-banking) ธุรกิจการเงินและธุรกิจการให้บริการอื่น ซึ่งธนาคารพาณิชย์เป็นศูนย์กลางหลักในการระดมเงินฝากจากผู้ฝากเงินเพื่อปล่อยสินเชื่อแก่ภาคครัวเรือน และภาคธุรกิจ โดยธนาคารพาณิชย์แบ่งออกเป็นธนาคารพาณิชย์เต็มรูปแบบ ธนาคารพาณิชย์เพื่อรายย่อย ธนาคารพาณิชย์ที่เป็นบริษัทลูกของธนาคารต่างประเทศ และสาขานาชาตพาณิชย์ต่างประเทศ

ธนาคารพาณิชย์มีบทบาทสำคัญในการทำให้ระบบการเงินและเศรษฐกิจสามารถดำรงอยู่ได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง รวมถึงเป็นช่องทางหลักในการส่งผ่านการดำเนินนโยบายการเงินของทางการ หากธนาคารพาณิชย์ขาดเสถียรภาพ ทั้งจากการได้รับผลขาดทุนหรือการมีเงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อระบบการเงินและเศรษฐกิจโดยรวม ดังนั้นธนาคารพาณิชย์ต้องดำเนินการป้องกัน โดยจัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงอย่างเพียงพอที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจของตนมีผลกำไรและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, ม.ป.ป.) ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ธนาคารสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น นอกจากจะเป็นการออกแบบนโยบายการดำเนินงานและบริหารความเสี่ยงแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งก็คือ บุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถนั่นเอง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีจำนวนมากทั้งหน่วยงานที่เป็นราชการและหน่วยงานเอกชน แต่ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่ข้าพเจ้าทำการศึกษา ยังมีไม่มากนัก อย่างไรก็ตามก็ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ละองค์กรในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัจจัยย่อยด้าน เพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (วรรัตน์ ไวยสารา, 2545; พงนิ ชัมมะปาละ, 2552; จริญญา แจ่มแจ้ง, 2552) ส่วนปัจจัยย่อยด้าน อายุ และ ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่าเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น รายได้มากขึ้นและมีระยะเวลาการทำงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความเป็นหนึ่งอันเดียวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยและระยะเวลาการทำงานไม่นาน (วรรัตน์ ไวยสารา, 2545; ปิยะวรรณ มาโค, รวิชญ์ สานติธรรมกุล, วิชา ฉันทเตยานนท์, สมลักษณ์ เกตุศรีพงษ์ และ สุขรดา สานติธรรมกุล, 2547; พงนิ ชัมมะปาละ, 2552; จริญญา แจ่มแจ้ง, 2552) นอกจากนี้ตำแหน่งงานในปัจจุบันยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบางแห่ง โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาปฏิบัติหน้าที่ ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจกับตำแหน่งงานที่ได้รับ อันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (พงนิ ชัมมะปาละ, 2552)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ, 2549; สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ, 2550; พิมพชนก ทราชข้าว, 2553) ปัจจัยด้านต่างๆเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ (วรรัตน์ ไวยสารา, 2545) โดยพนักงานให้ความสำคัญโดยรวมกับปัจจัยย่อยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่มาติดต่องานอยู่ในระดับมาก (พิมพชนก ทราชข้าว, 2553) อย่างไรก็ตามแต่ละองค์กรได้มีการเรียงลำดับการให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยด้านต่างๆไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินงานและวัฒนธรรมขององค์กรแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านประสพการณ์ของงานที่ปฏิบัติ อันประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากการองค์กรที่ตนคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (พิมพชนก ทราชข้าว, 2553; พงนิ ชัมมะปาละ, 2552; วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ, 2549; สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ, 2550; ธนรัฐ นาทอง, 2556) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสพการณ์ของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลางโดยส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นผลมากจากการจัดหน้าที่งานให้แก่พนักงานไม่เหมือนกัน พนักงานบางกลุ่มอาจได้รับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และการมี

เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่ดี ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ในขณะที่เดียวกันพนักงานอีกกลุ่มหนึ่งอาจรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่พอใจกับผลการประเมินที่ได้รับ จึงมีส่วนทำให้ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (วรรณวรางค์ ศรีสุขคำ, 2549) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานแต่ละองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยในลักษณะที่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการจากคนจำนวนมาก เป็นการวิจัยที่เน้นการคำนวณหรือการวิเคราะห์เชิงตัวเลขของข้อมูลที่เก็บรวบรวมผ่านการสำรวจแบบสอบถาม หรือการจัดการข้อมูลทางสถิติที่มีอยู่เดิม โดยใช้เทคนิคการคำนวณ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลตัวเลขเพื่ออธิบายปรากฏการณ์เฉพาะ (Wadsworth Cengage, 2010) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของ Steers R.M. ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยย่อยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรคือ พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling group) คือ พนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกแบบไม่มีกฎเกณฑ์ อาศัยความสะดวกของผู้วิจัย และกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือกับผู้วิจัยในการให้ข้อมูล (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2544)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ มีการรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบกลับโดยพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 200 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย เว็บไซต์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

3.4 วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเน้นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ไม่มีการสร้างสถานการณ์เพื่อศึกษาผลที่ตามมา แต่เป็นการค้นหาข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นรูปแบบของคำถามเป็นชุดๆ ที่ได้ถูกรวบรวมไว้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบ เพื่อใช้วัดสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะวัดจากกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรเป้าหมาย ให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงทั้งในอดีต ปัจจุบัน และการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน (ดูรายละเอียดในภาคผนวก) คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิกการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ ใช้ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ โดยข้อมูลมีลักษณะเป็นนามกำหนดและอันดับ (Nominal Scale and Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบระหว่างเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้มีระดับการวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบระหว่างเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้มีระดับการวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงาน มีการชี้วัดแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบระหว่างเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดให้มีระดับการวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale) ซึ่งคำถามชุดนี้ได้ปรับปรุงมาจากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

โดยแต่ละคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การวัดระดับความคิดเห็นและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ (อ้างใน พงนิ ชัมมะปาละ, 2552) โดยการกำหนดเกณฑ์ในการในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันและระดับความคิดเห็นด้วยการหาขนาดของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีชั้นของคะแนนเฉลี่ยในระหว่างช่วงดังนี้ (Best, 1978)

ชั้นของคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน/ระดับความคิดเห็น
1.00 - 2.33	ระดับต่ำ
2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
3.68 - 5.00	ระดับสูง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดตารางวิเคราะห์เพื่อนำเสนอและสรุปผลการศึกษา โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ความถี่ (Frequency) เป็นการแสดงค่าความถี่ของข้อมูลที่เก็บได้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เปรียบเทียบข้อมูลเชิงพรรณนาที่มีความแตกต่างกัน โดยเทียบส่วนจากค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) หรือค่าเฉลี่ย ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละกลุ่ม เช่น ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงาน ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ปฏิบัติ และระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้วัดการกระจายของข้อมูลที่มีการหาค่าเฉลี่ยโดยวิธีมัชฌิมเลขคณิต
5. ค่าเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อมูล 2 ชุด อันได้แก่ ความสัมพันธ์ของปัจจัย

ลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์ในงานที่ทำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การหาความสัมพันธ์จะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ค่า r เป็น $-$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น $+$ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ความหมาย

ถ้า $0 < r \leq 1$

มีความสัมพันธ์ทางบวก

ถ้า $-1 \leq r < 0$

มีความสัมพันธ์ทางลบ

ถ้า $r = 1$

มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

$|r| = 0.71 - 1.00$

มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

$|r| = 0.31 - 0.70$

มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

$|r| = 0.01 - 0.30$

มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0

ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

1. One-Way Anova ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นวิธีที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือคุณลักษณะของข้อมูล 2 ประเภท และนำผลของความสัมพันธ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์ไปพยากรณ์ค่าตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูลที่ได้ในการวิเคราะห์ถดถอยนั้นจะมีการจำแนกตัวแปรที่จะศึกษาเป็น 2 ประเภทคือตัวแปรตาม (Dependent Variable นิยมใช้สัญลักษณ์ Y) และตัวแปรอิสระ (Independent Variable นิยมใช้สัญลักษณ์ X) โดยตัวแปรตามคือตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูลที่ต้องการพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

โดยมุ่งเน้นที่จะพยากรณ์ตัวแปรตามด้วยค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ซึ่ง จะเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient)

การวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการ วิเคราะห์การถดถอยเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ด้วยตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งจะช่วยให้การพยากรณ์มีความถูกต้องมากขึ้น

$$\text{สมการในรูปของประชากร} \quad Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

$$\text{สมการในรูปของตัวอย่าง} \quad Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + \varepsilon$$

$$\text{สมการพยากรณ์} \quad Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

3.7 วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability)

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) คือ การวัดความสอดคล้องของคำถามกับตัวแปร ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อหาความน่าเชื่อถือ โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดมาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าหา ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient (α) ของข้อมูลแต่ละชุด โดยกำหนดค่าที่ได้ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงแสดงว่าข้อมูลเหล่านั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้ (Hair et al.,2010)

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	15	.865
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	12	.867
3. ปัจจัยด้านข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9	.873

จากตารางที่ 3.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยด้านต่างๆ 5 ด้าน จำนวน ทั้งหมด 15 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (α) เท่ากับ 0.865 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ด้านต่างๆ 4 ด้าน จำนวนทั้งหมด 12 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (α) เท่ากับ 0.867 แสดง ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) และความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยด้านต่างๆ 3 ด้าน จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (α) เท่ากับ 0.873 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลัง (Some of Squares)
Df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

F	แทน	F-distribution
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ
R ²	แทน	อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	67	33.50
หญิง	133	66.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 ส่วนเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	ความถี่	ร้อยละ
21-30 ปี	87	43.50
31-40 ปี	99	49.50
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	14	7.00
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.2 จากการจำแนกพนักงานออกเป็น 3 กลุ่มตามช่วงอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 87 คนคิดเป็นร้อยละ 43.50 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตารางที่ 4.3 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	167	83.50
สมรส	27	13.50
หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่	6	3.00
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.4 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	5.00
ปริญญาตรี	102	51.00
สูงกว่าปริญญาตรี	88	44.00
รวม	200	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 แลมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตารางที่ 4.5 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	43	21.50
3-5 ปี	59	29.50
5 ปีขึ้นไป	98	49.00
รวม	200	100

จากตาราง 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมามีอายุการทำงานในช่วง 3-5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และ อายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50

ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	6	3.00
20,001 - 40,000 บาท	87	43.50
40,001 – 60,000 บาท	64	32.00
60,001 บาทขึ้นไป	43	21.50
รวม	200	100

จากตาราง 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมามีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00, มีรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และ มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

4.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านลักษณะงานที่ทำ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความมีอิสระในการทำงาน			
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองได้	4.03	0.79	สูง
ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	4.33	0.75	สูง
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้	4.12	0.72	สูง
รวม	4.16	0.61	สูง
ความหลากหลายของงาน			
งานที่ท่านต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	4.22	0.68	สูง
ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	3.84	0.83	สูง
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่ายไม่ซ้ำซากจำเจ	3.71	1.04	สูง
รวม	3.92	0.65	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน			
ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจน	4.01	0.79	สูง
ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.77	0.99	สูง
ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	4.18	0.71	สูง
รวม	3.98	0.64	สูง

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำ (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความเห็น
ผลป้อนกลับของงาน			
ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของ ตนเองว่าดีเพียงใด	4.22	0.67	สูง
ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.04	0.74	สูง
การประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้อง และยุติธรรม	3.70	0.98	สูง
รวม	3.99	0.62	สูง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
การทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงาน ร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.01	0.95	สูง
งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคล อื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน	4.30	0.74	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.94	0.97	สูง
รวม	4.08	0.70	สูง
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	4.02	0.49	สูง

จากตาราง 4.7 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

2. ความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ งานที่ท่านต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

4. ผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือ ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ การประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ การทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

4.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร			
องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	3.74	0.80	สูง
ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	3.73	0.85	สูง
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.79	0.92	สูง
รวม	3.75	0.72	สูง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้			
ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความอดทน	3.77	0.93	สูง
ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการ	3.71	0.89	สูง
ท่านรู้สึกว่าจะเป็นที่พึ่งพิงได้ トラบจนท่านเกษียณอายุ	3.26	1.10	ปานกลาง
รวม	3.58	0.75	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร			
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.91	0.88	สูง
งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ	3.63	0.92	ปานกลาง
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, คูงาน	3.63	0.89	ปานกลาง
รวม	3.72	0.73	สูง

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพ
ในงาน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			
ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	3.98	0.75	สูง
พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้ง ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.91	0.89	สูง
นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมี ระเบียบและหลักเกณฑ์	3.92	0.66	สูง
รวม	3.93	0.60	สูง
รวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน	3.74	0.56	สูง

จากตาราง 4.8 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพ
ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น
ต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้
ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือ องค์กรทำให้ท่านรู้สึก
ว่าพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และ ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จ
ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ
ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
คุ้มค่ากับความอดทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของ
องค์กรได้ตรงตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น
ระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกว่าคุณจะเป็นที่พึ่งพิงได้ トラบจนท่านเกษียณอายุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ
ความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, คู่มือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบและหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

4.4 ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
ท่านภูมิใจที่จะบอกกับที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	4.32	0.68	สูง
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเป็นส่วนใหญ่	3.76	0.79	สูง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคน ต้องร่วมมือกันแก้ไข	4.14	0.69	สูง
รวม	4.07	0.55	สูง
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร			
ท่านทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เมื่อได้รับการ มอบหมายงาน	4.29	0.59	สูง
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.05	0.73	สูง
ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ว่า จะมีแนวโน้มเป็นอย่างไร	3.90	0.76	สูง
รวม	4.08	0.58	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร			
ท่านเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาส เปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	3.39	0.99	ปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย	3.86	0.87	สูง
ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.41	1.14	ปานกลาง
รวม	3.55	0.87	ปานกลาง
รวมความคิดเห็นของพนักงานต่อความผูกพันต่อองค์กร	3.90	0.56	สูง

จากตาราง 4.9 พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับที่จะบอกกับใครๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ตามลำดับ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เมื่อได้รับการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะมีแนวโน้มเป็นอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ ท่านเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

4.5 ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานข้อที่ 1

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0: เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และจะทำการตรวจสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.527	1	198	.469

จากตาราง 4.10 การทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเพศของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.469 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศไม่แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ One-Way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.477	1	0.477	1.537	0.217
ภายในกลุ่ม	61.448	198	.310		
รวม	61.924	199			

จากตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านเพศกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.217 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0: อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.843	2	197	0.009

จากตาราง 4.12 การทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่หลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุแตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ Welch Test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Welch Test

แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	7.681	2	46.090	0.001

จากตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่หลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0: สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: สถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0.405	2	197	0.667

จากตาราง 4.14 การทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.667 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.092	2	0.546	1.769	0.173
ภายในกลุ่ม	60.832	197	0.309		
รวม	61.924	199			

จากตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.733	2	197	0.010

จากตาราง 4.16 การทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่หลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ Welch-Test ในการทดสอบ สมมติฐานดังตาราง 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ สถิติ Welch-Test

แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	0.026	2	26.589	0.974

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านระดับการศึกษากับความผูกพันต่อ องค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.974 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test โดยตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4.144	2	197	0.017

ตาราง 4.18 การทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่า น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่หลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ Welch-Test ในการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Welch-Test

แหล่งความแปรปรวน	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
Welch	2.325	2	113.951	0.102

จากตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.102 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H0: รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test โดยตั้งสมมติฐานดังนี้

H0: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1: ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การทดสอบค่าความแปรปรวนระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.648	3	196	0.180

จากตาราง 4.20 การทดสอบค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.180 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่หลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าค่าความ

แปรปรวนของกลุ่มรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	ANOVA				
	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.782	3	1.927	6.729	0.000
ภายในกลุ่ม	56.142	196	0.286		
รวม	61.924	199			

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่หลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5.2 สมมติฐานข้อที่ 2

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ทำของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀: ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

H₁: ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระจากกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ			
	r	Sig (2tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความมีอิสระในการทำงาน				
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเองได้	0.391**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	0.285**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้	0.400**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.439**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความหลากหลายของงาน				
งานที่ท่านต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	0.279**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน	0.530**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	0.346**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.509**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน				
ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ท่านอยู่ได้อย่างชัดเจน	0.287**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	0.273**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	0.442**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.425**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลป้อนกลับของงาน				
ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด	0.494**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	0.417**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
การประเมินผลงานที่ท่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม	0.439**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.576**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ			
	r	Sig (2tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
การทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำ	0.310**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน	0.397**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	0.271**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.406**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	0.615**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.615 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.439 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.285 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิดเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.400 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านความหลากหลายของงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำให้ด้านความหลากหลายของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.509 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.279 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือเมื่องานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้านประกอบกัน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.530 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่แตกต่างจากเดิมในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ไม่ซ้ำซากจำเจ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ไม่ซ้ำซากจำเจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.346 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่องานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ไม่ซ้ำซากจำเจเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.287 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.273 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.442 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำให้ด้านผลป้อนกลับของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.576 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้ ด้านผลป้อนกลับของงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.494 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใดเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.417 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.439 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อการประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ลักษณะงานที่ทำ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มขึ้น

จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

การทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อการทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.397 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่องานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.271 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4.5.3 สมมติฐานข้อที่ 3

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในงานของพนักงานธนาคารเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ

องค์กรเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

H1: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ			
	r	Sig (2tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร				
องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	0.594**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	0.637**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	0.553**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.707**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				
ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความอดุสาหะ	0.504*	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการ	0.541**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่าจะเป็นที่พึ่งพิงได้ トラบจนท่านเกษียณอายุ	0.431**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.634**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	0.560**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	0.396**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, ดูงาน	0.348**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.531**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน	ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ			
	r	Sig (2tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	0.182**	0.010**	ต่ำ	เดียวกัน
พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้ง ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	0.257**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมี ระเบียบและหลักเกณฑ์	0.562**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	0.406**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
รวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน	0.721**	0.000**	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.721 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับสูง กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.707 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ทำ ด้าน

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิชาการฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อองค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิชาการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.637 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.553 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.634 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความอดสาเห พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความอดสาเห มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.504 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความอดสาเหเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.541 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกว่าคุณกรจะเป็นที่พึ่งพิงได้ทราบจนท่านเกษียณอายุ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านรู้สึกว่าคุณกรจะเป็นที่พึ่งพิงได้ทราบจนท่านเกษียณอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.431 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อท่านรู้สึกว่าคุณกรจะเป็นที่พึ่งพิงได้ทราบจนท่านเกษียณอายุเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 แสดงว่าตัวแปร

ทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.560 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่องานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่องานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, ทุน พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, ทุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, ทุนเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสบการณ์ในงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไป

ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งเท่ากับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.257 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับต่ำ กล่าวคือเมื่อพนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบและหลักเกณฑ์ พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบและหลักเกณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อนโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบและหลักเกณฑ์เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.6 ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ทำและประสบการณ์ในงาน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	32.841	2	16.420	111.223	0.000
Residual	29.084	197	0.148		
Total	61.924	199			

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานที่ทำและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.937	0.225		4.163	0.000
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_1)	0.183	0.085	0.161	2.155	0.032
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (X_2)	0.595	0.074	0.598	7.990	0.000

$R = 0.728$

$R^2 = 0.530$

Adjusted R Square = 0.526 SE = 0.384

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านลักษณะงานที่พบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.032 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

และจากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานพบว่าค่า Sig. อยู่ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (X_2) และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_1) โดย ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ได้ร้อยละ 53 ($R^2 = 0.530$)

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_1 = 0.937 + 0.595 X_2 + 0.183 X_1$$

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) ได้แก่ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (X_2) และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.595 และ 0.183 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (X_2) และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_1) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 2 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) จะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.937 หน่วย

โดยหากปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.595 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอีกด้านมีค่าคงที่ และหากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.183 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยอีกด้านมีค่าคงที่

บทที่ 5

สรุปผลงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประสิทธิภาพในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน, One-Way ANOVA และ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

จากการวิจัยพบว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีสถานภาพโสดจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 51 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49 และรายได้ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 20,001-40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

5.1.2 ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมาก ไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด รองลงมาคือท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้ และ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนได้ ตามลำดับ

2. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน รองลงมาคือการทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างทำ และ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น

3. ผลป้อนกลับของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด รองลงมาคือ ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มี และ การประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม

4. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจน และ ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ตามลำดับ

5. ความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ งานที่ท่านทำต้องใช้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้าน ประกอบกัน มีรองลงมาคือ ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน และ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ไม่ซ้ำซากจำเจ ตามลำดับ

5.1.3 ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

จากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถจำแนกและเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ รองลงมาคือ นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบและหลักเกณฑ์ และ พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ รองลงมาคือ องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และ ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ตามลำดับ

3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, ดูงาน

4. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความอดุสาหะ รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการ และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ท่านรู้สึกว่าองค์กรจะเป็นที่พึ่งพิงได้ トラบจนท่านเกษียณอายุ

5.1.4 ส่วนที่4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านสามารถจำแนกและเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ทุกครั้งเมื่อได้รับการมอบหมายงาน รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และ ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะมีแนวโน้มเป็นอย่างไร

2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกข้อ คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับที่บอกกับใครๆว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน รองลงมาคือ ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข และ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ ตามลำดับ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับสูง คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย และ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ และ ท่านเลือกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

5.1.5 ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ผลและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ

อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ อันประกอบด้วย ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในงาน อันประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นสิ่งที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ

จากผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

5.1.6 ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฯ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามในการวิจัยที่ว่า ปัจจัยใดมีผลทางบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ (Y1) ได้แก่ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน (X₂) และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.595 และ 0.183 ตามลำดับ และ เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 2 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ (Y₁) จะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.937 หน่วย

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

1. เพศ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าเพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สัมฤทธิ์ พิ้วบัวคำ (2546) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี, พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าเพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษาอาจเป็นผลมาจากสังคมและค่านิยมในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่และยอมรับในความสามารถในการทำงานของเพศหญิงและเพศชายเท่าเทียมกัน

2. อายุ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณวรางค์ ศรีสุขคำ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมินิแบไทย จำกัด สาขา บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ปิยะวรรณ มาโคและคณะ (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่เมื่อทำการวิเคราะห์รายด้านพบว่าพนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น พนักงานมักต้องการความมั่นคงในชีวิตและไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากการ ประกอบกับเมื่ออายุมากขึ้น ตำแหน่ง เงินเดือนและสวัสดิการก็มักดีขึ้นตาม เป็นผลให้คนที่มีความอายุมากมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรเดิมมากกว่าคนที่มีความอายุน้อยกว่า

3. สถานภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน), สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ (2550) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), จริญญา แจ่มแจ้ง (2552) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หรือสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากในสังคมปัจจุบันไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ โสด สมรส หรือหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ทุกคนต่างก็มีเป้าหมายในการทำงานและ

มีความต้องการความมั่นคงในชีวิตเช่นกันทั้งนั้น จึงไม่พบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีสถานะภาพโสด, สมรส หรือ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ (2550) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), จริญญา แจ่มแจ้ง (2552) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด, พงนิ ชัมมะปะลาละ (2552) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีความคิดว่าองค์กรมักเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ พร้อมพิจารณาการเลื่อนขั้นจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าพิจารณาถึงระดับการศึกษา และด้วยองค์กรมีระบบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมจึงทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาของพนักงาน

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จริญญา แจ่มแจ้ง (2552) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด, สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรืออายุการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงานมากกว่าเน้นระบบอาวุโสหรือให้ความสำคัญกับคนที่มียูนิอันนานกว่า องค์กรทำให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะพนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่มีความรู้สึกเท่าเทียมกัน และทุกคนมีโอกาสดำเนินโตและก้าวหน้าในองค์กรได้จากความสามารถในการทำงาน จึงไม่พบความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมายาวนานกับ พนักงานที่เพิ่งปฏิบัติงานในองค์กร

6. รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมินิแบไทย จำกัด สาขา บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ปิยะวรรณ มาโคและคณะ (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะปัจจุบันเงินมีแนวโน้ม

ว่ามีความสำคัญต่อบุคคลเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากองค์กรมีความสามารถในการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ก็จะทำให้แนวโน้มความต้องการเปลี่ยนงานมีลดลง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น แต่หากองค์กรไม่สามารถจ่ายผลตอบแทนให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ และบริษัทคู่แข่งให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็จะดึงดูดให้พนักงานลาออกและเลือกที่จะไปทำงานร่วมกับบริษัทใหม่ ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า

7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ชนก ทราชข่าว (2553) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน), วรรัตน์ ไวยสารา (2545) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของครูเบาะบุคลากรโรงเรียนราชินีบน, ปิยะวรรณ มาโคและคณะ (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่, วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมินิแบไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถเกิดได้จากปัจจัยดังนี้

- ปัจจัยด้านตัวงาน ได้แก่ การทราบผลป้อนกลับของงาน เช่น การมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าดีเพียงใด และ การประเมินผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม รวมถึงความหลากหลายในการทำงาน ที่พนักงานมีโอกาสใช้วิธีการทำงานที่แปลกใหม่ และสามารถใช้อภิปรายปัญหาในการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้วยตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers R.M. (1977) ที่กล่าวว่า งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของ หน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำท่าย และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเองรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ซึ่งหากบุคลากรได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่เสมอ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในงาน และกระตุ้นให้บุคลากร มีความสนใจในงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กร

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การที่มีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน รวมถึงการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers R.M. (1977) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนา งาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็น

เจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

8. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ประสบการณ์ในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ จริตญา แจ่มแจ้ง (2552) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด, พงนิ ชัมมะปาละ (2552) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีผลต่อองค์กร โดยทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (3.90) แต่ระดับความคิดเห็นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลอยู่ในระดับปานกลาง (3.55) ดังนั้นเพื่อสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า อายุ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอกชนฯ ดังนั้น องค์กรจึงควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรให้แก่พนักงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ให้พนักงานได้ซึมซับกับวัฒนธรรมและเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร จนเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมถึงในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนให้ครบทุกด้านเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานทำอยู่มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ควรสนับสนุนให้พนักงานสามารถกำหนดวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง พร้อมมอบอำนาจให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง โดยที่ยังอยู่บนพื้นฐานกฎระเบียบขององค์กรและผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน นอกจากนี้ในส่วนของ

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องให้พนักงานทราบผลป้อนกลับ และประเมินผลอย่างถูกต้องและยุติธรรม มีหลักการประเมินผลงานที่ชัดเจนและจับต้องได้ เพื่อให้พนักงานรับทราบและยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจนไม่มีข้อสงสัย

3. ด้านประสบการณ์ในงาน องค์กรควรทำการสนับสนุนและมอบหมายงานให้พนักงาน ได้มีโอกาสทำงานตามความรู้ความสามารถที่พนักงานมี รวมถึงพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับพนักงาน ให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ทั้งด้านสุขภาพ การวางแผนการเงิน การส่งเสริมการฝึกอบรม การให้ทุนเรียนต่อ และสวัสดิการพิเศษสำหรับบุคคลในครอบครัว เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรมีสวัสดิการที่คุ้มครองพนักงานและครอบครัวเป็นอย่างดี ซึ่งการมีสวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากเข้าร่วมงานกับองค์กรแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานไว้ให้คงอยู่กับองค์กรอีกด้วย

5.4 การประยุกต์ใช้ผลจากการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ อันจะส่งผลให้พนักงานของบริษัทเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพนักงานทั้งในด้านลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ และรายได้ ต่อเดือน รวมถึงประสบการณ์ในงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติตั้งข้อเสนอแนะที่ได้กล่าวไปข้างต้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อันจะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการขยายกลุ่มตัวอย่างการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานของธนาคารเอกชนแห่งนี้ที่ทำงานในเขตต่างจังหวัดนอกเหนือจากเขตกรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยในครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว สำหรับการศึกษานี้ในครั้งถัดไปควรเพิ่มเติมเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือการสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านอื่นๆเพิ่มมากขึ้น

5.6 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพียงส่วนหนึ่งของจำนวนพนักงานทั้งหมดของธนาคารฯ เท่านั้น
2. ผลการวิจัยอาจไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมหรือธุรกิจอื่นได้



บรรณานุกรม

- จริญญา แจ่มแจ่ม. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นัทรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2544). *การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)*. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์, 2560 จาก www.watpon.com: <http://www.watpon.com/Elearning/res22.htm>
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่4)*. กรุงเทพฯ: หจก. พี.เอ็น.การพิมพ์
- ปิยะวรรณ มาโค, รัชฎ์สถานดิธรรมกุล, วิภา ฉันทเตยานนท์, สมลักษณ์ เกตุศรีพงษ์และ สุจรดา สานดิธรรมกุล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา เฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- พจนี รัมมะปาละ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิต ไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิมพ์ชนก ทราชข่าว. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ภาพรวมหลักเกณฑ์การกำกับดูแลเงินกองทุนธนาคารพาณิชย์ Chapter1 บทบาทธุรกิจและความเสี่ยงของธนาคารพาณิชย์. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์, 2560 จาก www.bot.or.th: https://www.bot.or.th/Thai/FinancialInstitutions/Highlights/Basel3_VDO/printA1.pdf
- วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมินิแบไทย จำกัด สาขา บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรรรัตน์ ไวยสารา. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนราชินีบน*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ศรายุทธ พิรัชโยดม. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทชัยพัฒนาสินอินคัสเทรียล จำกัด*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2538). *ทฤษฎีและเทคนิคการสุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟายเออร์จำกัด (มหาชน)*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูใน โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุพัฒนา อิศวภา. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ โรงแรมเซ็นทารา แกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ กรุงเทพฯ*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนิรุจน์ มั่งคั่ง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Wadsworth Cengage. (2010). *Babbie, Earl R. The Practice of Social Research*. 12th ed. Belmont.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเลขที่.....

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร:

กรณีศึกษานาการเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานาการเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ในโครงการปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ซึ่งข้อความตอบแต่ละข้อจะไม่มีผลเสียหายใดๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. คำถามความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ
3. คำถามความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน
4. คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21-30ปี 2. 31-40ปี 3. มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส 3. หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 3 ปี 2. 3-5 ปี 3. 5 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

1. ไม่เกิน 20,000 บาท 2. 20,001 – 40,000 บาท
 3. 41,001 - 60,000 บาท 4. 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน						
1.	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ของตนเองได้					
2.	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด					
3.	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้					
ความหลากหลายของงาน						
1.	งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ หลายด้านประกอบกัน					
2.	ท่านมีโอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆที่ แตกต่างจากเดิมในการทำงาน					
3.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ไม่ ซ้ำซากจำเจ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
1.	ท่านสามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ที่ทำอยู่ได้อย่างชัดเจน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยไม่ต้องขอ คำแนะนำจากผู้อื่น					
3.	ท่านสามารถเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน					
ผลย้อนกลับของงาน						
1.	ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าดีเพียงใด					
2.	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
3.	การประเมินผลงานที่ผ่านมาเป็นไปอย่างถูกต้อง และยุติธรรม					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
1.	การทำงานในแผนกของท่านเน้นการทำงานร่วมกัน มากกว่าต่างคนต่างทำ					
2.	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รู้จักสนิทสนมกับบุคคล อื่นทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน					
3.	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
1.	องค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าพนักงานเป็นทรัพยากร บุคคลที่มีคุณค่า					
2.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร					
3.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือน เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					

ข้อ- ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้						
1.	ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคุ้มค่ากับความ อดทน					
2.	ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของ องค์กรได้ตรงตามความต้องการ					
3.	ท่านรู้สึกว่าจะองค์กรจะเป็นที่พึ่งพิงได้ トラบจนท่าน เกษียณอายุ					
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ					
2.	งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
3.	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม, คุงาน					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
1.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ					
2.	พนักงานทุกคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
3.	นโยบายการบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมี ระเบียบและหลักเกณฑ์					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1.	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับที่จะบอกกับใครๆว่าเป็นสมาชิกขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน					
2.	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเป็นส่วนใหญ่					
3.	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
1.	ท่านทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เมื่อได้รับการมอบหมายงาน					
2.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3.	ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าจะมีแนวโน้มเป็นอย่างไร					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
1.	ท่านเลิกทำงานกับองค์กรในปัจจุบันต่อไปแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า					
2.	ท่านคิดว่าองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการเลิกทำงานด้วย					
3.	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ					

ความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
1.ลักษณะส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - เพศ - อายุ - สถานภาพการสมรส - ระดับการศึกษา - ระยะเวลาการปฏิบัติงาน - ตำแหน่งงานในปัจจุบัน - รายได้ต่อเดือน - รางวัลดีเด่นในการปฏิบัติงาน 	สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546)	ข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถม ศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร
		วรรณัน ไวยสารา (2545)	ครูและบุคลากร โรงเรียนราชินีบน จำนวน 150 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านเพศ,สถานภาพ และระดับการศึกษาไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการทำงานมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร
		พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553)	พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อของธนาคาร ทีสไอจำกัด (มหาชน) 20 สาขา จำนวน 214 คน	แบบสอบถาม	เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
		ปิยะวรรณ มาโค , วิรัชญ์สานติธรรมกุล, วิณา ถันทเตยานนท์, สมลักษณ์ เกตุศรีพงษ์ และ สุขรดา สานติ ธรรมกุล (2547)	พนักงานการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ฝ่าย นโยบายและวางแผน, การเงินและทรัพยากร บุคคลจำนวน 365 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีผลต่อความ ผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเฉพาะอายุ, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, รายได้ และ ได้รับการประเมินผลการทำงานในระดับดีจะรู้สึก ผูกพันกับองค์กรในระดับมาก
		พจณี ธีมมะปาละ (2552)	พนักงานบริษัท ผลิต ไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) จำนวน 92 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความ สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่ ตำแหน่งงานในปัจจุบันและอายุการทำงานมี ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงาน
		วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549)	พนักงานบริษัทมินิแบ ไทย จำกัด สาขา บางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความ ผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
		สุทธิวรรณ ศรี สุพรรณ (2550)	พนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 303 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
		จริญญา แจ่มแจ้ง (2552)	พนักงานบริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยย่อยด้านเพศ ระดับการศึกษา, อายุงาน, รายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยด้านอายุพบว่าพนักงานที่อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน
		นายศราวุธ กิระชโย ดม (2552)	พนักงานระดับผู้จัดการ จนถึงระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ชัยพัฒนสิน อินดัสเทรียลจำกัด จำนวน 46 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ไม่แตกต่างกัน
		ชนรัฐ นาทอง (2556)	พนักงานธนาคารออม สิน ภาค 5 โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 279 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้าน วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้าน ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - ความมีอิสระในการทำงาน - ความหลากหลายของงาน - ความมีเอกลักษณ์ของงาน - ผลป้อนกลับของงาน - งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น 	สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546)	ข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัด สุพรรณบุรี จำนวน 420 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสความก้าวหน้าในงาน - ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน - การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 				
		วรัรัตน์ ไวยสารา (2545)	ครูและบุคลากร โรงเรียนราชินีบน จำนวน 150 คน	แบบสอบถาม	ลักษณะงานทุกด้านเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในระดับมาก
		พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการสินเชื่อของธนาคารทิสโก้จำกัด (มหาชน) 20 สาขา จำนวน 214 คน	แบบสอบถาม	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
		ปิยะวรรณ มาโค , รวิชัย สานติธรรมกุล, วีณา จันทเตยอนนท์, สมลักษณ์ เกตุศรีพงษ์ และ สุขรดา สานติ ธรรมกุล (2547)	พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ฝ่ายนโยบายและวางแผน, การเงินและทรัพยากรบุคคลจำนวน 365 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
		พจน์ ชัมมะปาละ (2552)	พนักงานบริษัท ผลิต ไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) จำนวน 92 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปาน กลาง
		วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549)	พนักงานบริษัทมินิแบ ไทย จำกัด สาขา บางปะ อิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ
		สุทธิวรรณ ศรี สุพรรณ (2550)	พนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 303 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปาน กลาง
		จริญญา แจ่มแจ้ง (2552)	พนักงานบริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับ ปานกลาง
		ศรายุทธ กิรัชโยดม (2552)	พนักงานระดับผู้จัดการ จนถึงระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท ชัยพัฒนสิน อินดัสเทรียลจำกัด จำนวน 46 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับ ปานกลาง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
		อนิรุจน์ มั่งคั่ง (2556)	พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
		ธนรัฐ นาทอง (2556)	พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 279 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้สึกสำคัญต่อองค์กร - ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ - ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร - ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร - ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร - ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ - การยอมรับเป้าหมายขององค์กร 	สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2546)	ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
		วรรณดี ไวยสารา (2545)	ครูและบุคลากร โรงเรียนราชินีบน จำนวน 150 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
		พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553)	พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อของธนาคารทิส โก้จำกัด (มหาชน) 20 สาขา จำนวน 214 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
		พจนี ชัมมะปาละ (2552)	พนักงานบริษัท ผลิต ไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) จำนวน 92 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในระดับปานกลาง
		วรรณวรางค์ ศรีสุขคำ (2549)	พนักงานบริษัทมีนิแบ ไทย จำกัด สาขา บางปะ อิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 245 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
		ปิยะวรรณ มาโค, รวิชญ์सानดิธรรมกุล, วีณา ฉันทเตยานนท์, สมลักษณ์ เกตุศรีพงษ์ และ สุขรดา สานติ ธรรมกุล (2547)	พนักงานการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ฝ่าย นโยบายและวางแผน, การเงินและทรัพยากร บุคคลจำนวน 365 ชุด	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	นักวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	วิธีวิจัย	ผลสรุป
		สุทธธีวรรณ ศรีสุพรรณ (2550)	พนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน บริษัท การบิน ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 303 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
		จริญญา แจ่มแจ้ง (2552)	พนักงานบริษัท ซีเมนต์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
		นายศรายุทธ ภิรัชโยดม (2552)	พนักงานระดับผู้จัดการ จนถึงระดับปฏิบัติการ ของ บริษัท ชัยพัฒนะสิน อินดัสเทรียลจำกัด จำนวน 46 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
		อนิรุจน์ มั่งคั่ง (2556)	พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
		ชนรัฐ นาทอง (2556)	พนักงานธนาคารออม สิน ภาค 5 โดยใช้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 279 คน	แบบสอบถาม	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก