

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel the
Government Housing Bank in the Northeastern Region

ธนภัทร วังศิริ¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วงศ์ธีรา สุวรรณิน²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t - test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.29, S.D.=1.06) ลำดับถัดมา ปัจจัยลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.17, S.D.=1.07) และปัจจัยลักษณะขององค์กร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.05, S.D.=1.11) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.11, S.D.=0.87) ลำดับถัดมาความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.04, S.D.=0.86) และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.97, S.D.=0.84) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ และอายุการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพและระดับการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กรและปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

คำสำคัญ : ความผูกพัน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์

1 นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา Email : 6324101404@rumail.ru.ac.th

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วงศ์ธีรา สุวรรณิน อาจารย์ประจำภาค อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Email : nok1997@hotmail.com

Abstract

This study the Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel the Government Housing Bank in the Northeastern Region. The Quantitative research. The data was collected by using questionnaires from the sample Personnel the Government Housing Bank in the Northeastern Region were 150 people The statistics used in the analysis of frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested with T-Test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results showed that the Work Experience was at a most level (\bar{X} =4.29, S.D.=1.06) Second Job Characteristics was at a high level (\bar{X} =4.17, S.D.=1.07) and Organization was at a high level (\bar{X} =4.05, S.D.=1.11) Organizational Commitment of Personnel the Government Housing Bank in the Northeastern Region Overall was at a high level (\bar{X} =4.04, S.D.=0.86) when considered each aspect specifically, Continuance Commitment was at a high level (\bar{X} =4.11, S.D.=0.87) Second Affective Commitment was at a high level (\bar{X} =4.04, S.D.=0.86) and Normative Commitment was at a high level (\bar{X} =3.97, S.D.=0.84) hypothesis test Personal factors and organizational commitment of the Government Housing Bank in the Northeastern Region. Found that by Sex, Age and Experience, overall and each aspect were not different. By Status and Education There was a statistically significant difference at the 0.05 level. Personnel of Government Housing Bank Have an opinion on the nature of the work factor Organizational characteristics and work experience factors affect organizational engagement of Government Housing Bank employees.

Keywords : Commitment, Government Housing Bank

บทนำ (Introduction)

เนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบันธนาคารในประเทศไทยมีการแข่งขันด้านธุรกิจต่างๆที่สูงมากทั้งด้านการบริการทางการเงินและด้านอสังหาริมทรัพย์ สิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กรก็คือ บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก็เป็นหนึ่งในสถาบันการเงินที่กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของธนาคารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถของพนักงานให้สามารถปรับตัว พร้อมทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องของ “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร และนักวิชาการควรให้ความสนใจ ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กร (อรอุสา เกษรสังข์, 2550, หน้า 2)

ผู้วิจัยเป็นพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงสนใจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของ พนักงานต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าว ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เพื่อเป็น แนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการ วางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพ ให้คงอยู่เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่าง ยั่งยืนตลอดไป และสามารถชี้แนวทางใน การวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ให้กับพนักงานในเขตอื่นๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสามารถเพิ่มผลผลิตภาพและขีดความสามารถของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ตำแหน่ง 5.เงินเดือน

1.2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ 1.ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2.ความมั่นคงในงาน 3.ความท้าทายในการทำงาน

1.3 ปัจจัยลักษณะขององค์กร ได้แก่ 1.การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 2.นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ

1.4 ประสพการณ์จากการทำงาน ได้แก่ 1.การเห็นความสำคัญของงาน 2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ 1.ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 2.ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 3.ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 199 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 12 เมษายน 2564) และเก็บข้อมูลจากบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากสูตรของKrejcie and Morgan (อ้างถึงในกัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, หน้า 18) โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 150 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 132 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 10 กลุ่มจาก 10 สาขา ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละสาขา จากนั้นคำนวณหาขนาดตัวอย่างจาก 10 สาขา ตามสัดส่วนของประชากรให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

3.ขอบเขตด้านพื้นที่

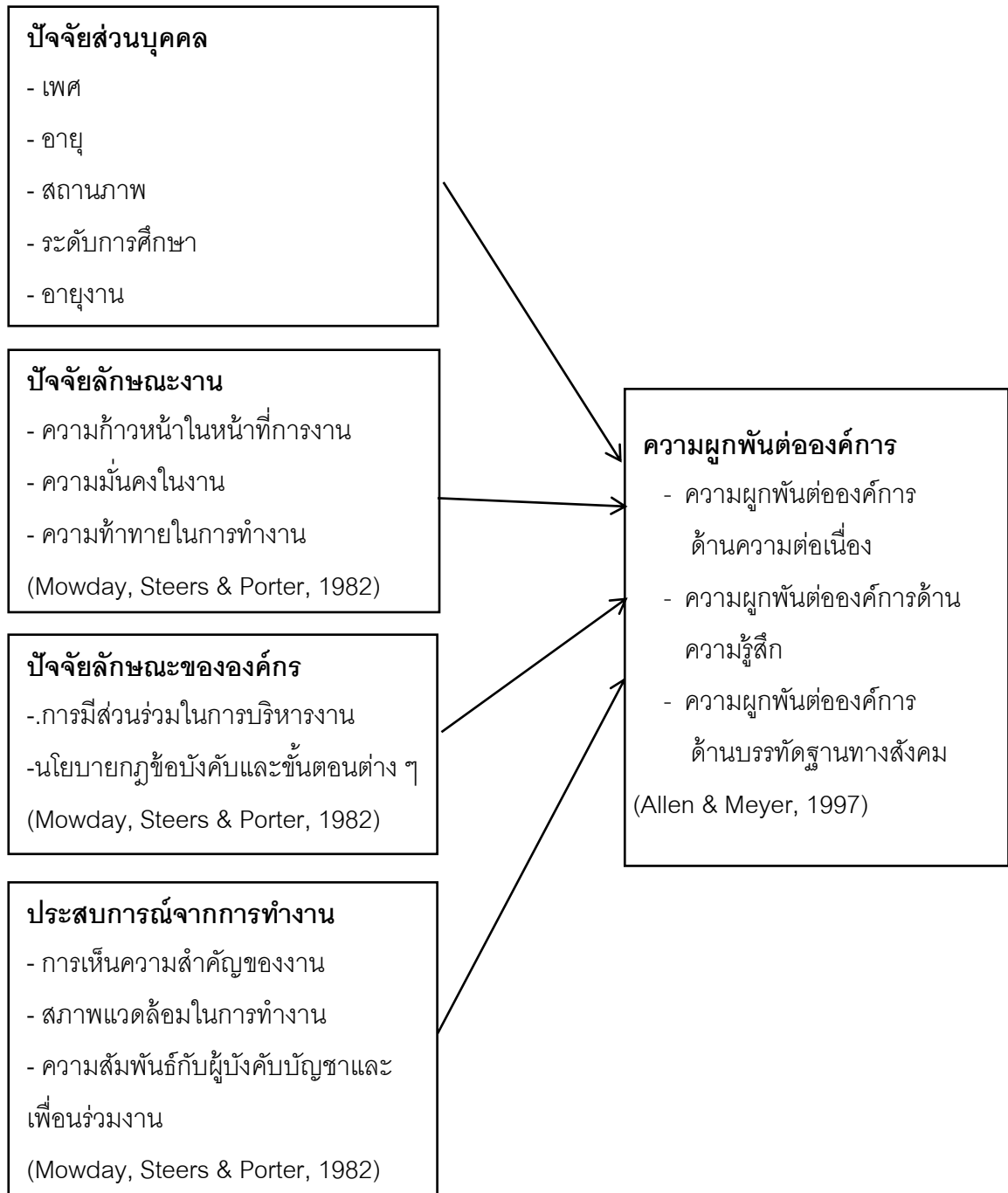
การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้พื้นที่หรือสถานที่ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเก็บจำนวน 10 สาขา ดังนี้ 1.สาขาขอนแก่น 2.สาขาเซ็นทรัลพลาซ่าอุดรธานี 3.สาขาเซ็นทรัลพลาซ่าอุบลราชธานี 4.สาขานครราชสีมา 5.สาขาอุดรธานี 6.สาขามหาสารคาม 7.สาขาถนนมิตรภาพ 8. สาขาสกลนคร 9.สาขาถนนจอมพล 10.สาขาร้อยเอ็ด

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม – ธันวาคม 2564

กรอบแนวคิดในวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาได้ศึกษาตามแนวคิดของ (Mowday, Steers & Porter, 1982) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ โดยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

2. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและองค์กรอื่นที่สนใจนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างความจงรักภักดี ความผูกพันกับองค์กรและเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้กับองค์กรให้นานที่สุด

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาถึงแนวคิดและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ศึกษาแนวคิดและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากมาย แต่ยังไม่สามารถชี้ชัดถึงแนวคิดและปัจจัยที่ชัดเจนได้จากการศึกษา แต่ก็มีนักวิชาการหลายท่านได้ทัศนะคติที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

Mowday, Steers and Porter (1982, p. 433-434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัดมีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1997, p. 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนือง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนืองในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

งานวิจัยภายในประเทศ

ปาริชาติ บัวเบ้ง (2554, หน้า 65) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นในลักษณะงานของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ระดับความคิดเห็นในประสบการณ์ในงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.75) รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.83) และด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$, S.D.=0.83) ตามลำดับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำแนกตาม เพศ การศึกษาสถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกตามอายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2556, หน้า 60) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กรด้านรายได้และ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ซึ่งยังพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ธนรัฐ นาทอง (2556, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัด ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอด แคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผล ต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันขององค์กรมี ความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1.ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีเพื่อให้สามารถสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กร, แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร,ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และการวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จากแนวคิดของ Likert (อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2557, หน้า 103) แล้วประยุกต์เป็นคำถามของผู้วิจัย

2.สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน คือตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลปัจจัยกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือและตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) ข้อเสนอแนะปัจจัยที่กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.นำเสนอแบบสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและตรงต่อเนื้อหาความสอดคล้อง ของคำถาม นิยาม การใช้ภาษา

4.ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะแล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ สอดคล้องจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธี Item – total Correlation โดยได้ค่า IOC แบบสอบถามทั้งฉบับ 0.929

5.ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะแล้วนำไปทดลองใช้กับประชากรที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษานำไปทดลองใช้กับบุคลากรของ ธนาคารอาคารออมสินในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน

6. นำแบบสอบถามซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกที่อยู่ในเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของ Cronbach (1990 : 202) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้ซึ่งแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ค่า Cronbach ของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.828

7. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ของคุณภาพเครื่องมือให้สมบูรณ์ทุกข้อ

8. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

3. วิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในด้านเพศ และดำเนินการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test) ในด้านจำแนกตามอายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

5. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย Multiple Regression โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีสถานภาพสมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 และมีอายุการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70

ตารางที่ 1 ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากร ธนาคารอาคารสงเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.22	0.98	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.11	1.14	มาก
ด้านความท้าทายในการทำงาน	4.19	1.07	มาก
เฉลี่ย	4.17	1.07	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=1.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.98) ลำดับถัดมา ด้านความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=1.07) และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=1.14)

ตารางที่ 2 ปัจจัยลักษณะขององค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยลักษณะขององค์กรของบุคลากร ธนาคารอาคารสงเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.97	1.19	มาก
ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ	4.14	1.03	มาก
เฉลี่ย	4.05	1.11	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=1.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=1.03) ลำดับถัดมา ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=1.19)

ตารางที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานของ บุคลากร ธนาคารอาคารสงเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการเห็นความสำคัญของงาน	4.42	1.05	มากที่สุด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.51	0.99	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.96	1.16	มาก
เฉลี่ย	4.29	1.06	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=1.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.99) ลำดับถัดมา ด้านการเห็นความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=1.05) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.=1.16)

ตารางที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อ องค์กร
1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง	4.11	0.87	มาก
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก	4.04	0.86	มาก
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.97	0.84	มาก
เฉลี่ย	4.04	0.86	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.87) ลำดับถัดมา ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.86) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.84)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน			
	t-test	F - test	Sig.	แปลผล

เพศ	-0.684	-	0.495	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	-	0.374	0.772	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	-	4.849	0.009*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	-	3.184	0.044*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุการทำงาน	-	0.355	0.785	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ และอายุการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Sig.=0.029)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.538โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความมั่นคงในงาน (Sig.=0.016)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.502 โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 21.60

ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Sig.=0.002)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.175โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 23.50

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.041) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 2.064โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกันสามารถอธิบายปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 21.80

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D.=1.07) เพราะว่า บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ในระดับเดียวกัน และด้านความท้าทายในการทำงานบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสุนันท์ วัฒนา (2560, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.57$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.50)

ปัจจัยลักษณะขององค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D.=1.11) เพราะว่า บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีการชี้แจงนโยบายการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ สามารถจะแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ คำวิจารณ์ (2558, หน้า 502) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลความผูกพันของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสำคัญในระดับมาก(3.64) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ความสำคัญในระดับมาก(3.48) และปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ความสำคัญในระดับมาก

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=1.06) เพราะว่า บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น ความเป็นสัดส่วนสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย แสงสว่างเพียงพอ การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก และด้านการเห็นความสำคัญของงาน โดยงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ คำวิจารณ์ (2558, หน้า 502) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลความผูกพันของพนักงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสำคัญในระดับมาก(3.64) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ความสำคัญในระดับมาก(3.48)

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.86) เพราะว่า บุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง บุคลากรธนาคารได้รับความไว้วางใจจากองค์การให้ทำงานสำคัญ และ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก บุคลากรธนาคารอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าโดยยินดีที่จะ ทำงานมากกว่าเดิมหากมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2560, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที(ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.60)

ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Sig.= 0.029)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.538โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน และด้านความมั่นคงในงาน (Sig.=0.016)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.502 โดยมี อำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 21.60 เพราะว่า เมื่อพนักงานมี หลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้วจะได้รับการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งและเงินเดือนโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความผูกพันในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557, หน้า 51) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายรายการ และฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้าน ลักษณะงานของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพัน องค์กรมีความสัมพันธ์กัน

ปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (Sig.=0.002)โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.175โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทาง เดียวกัน สามารถอธิบายปัจจัยลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคาร สงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 23.50 เพราะว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์มีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับกรเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิ รัชญา สุขโภค (2562, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.041) โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 2.064 โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีอำนาจพยากรณ์ไปในทิศทางเดียวกันสามารถอธิบายปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 21.80 เพราะว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรที่มาจากการตระหนักในคุณค่าตนเองที่มาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556, หน้า 76) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ปัจจัยลักษณะงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยมีร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการเคารพให้เกียรติกัน รับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม และปฏิบัติกับทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการมีน้ำใจ ต่อลูกค้า หัวหน้า เพื่อน และลูกน้อง อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยลักษณะขององค์กร ธนาคารอาคารสงเคราะห์จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ควรมีการวางระบบ ขั้นตอน และกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง ลดขั้นตอนของกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนเพื่อให้การดำเนินการมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเชิงกลยุทธ์ ในการเสริมสร้างพลังพอใจในด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เช่น การกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ เงินเดือนให้เหมาะสมมากขึ้นทั้งตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่ งาน รวมทั้งจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน และความโปร่งใสยุติธรรมในการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน

4. ความผูกพันในองค์กร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ต้องมีการบริหารอย่างเป็นระบบตามนโยบายคุณภาพ มีการรับฟังความเห็นของพนักงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีมีความผูกพัน โดยมีการส่งเสริมความตระหนักให้พนักงานรับรู้ถึงบรรทัดฐานทางสังคมที่ดี ซึ่งส่งผลให้เกิดความจงรักภักดียินดีและพร้อมตอบแทนองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอื่นๆเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมหลายปัจจัย และสามารถนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งมีความเชื่อมโยงผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กร เพราะองค์กรที่ดีต้องมีผู้นำที่ดีด้วย
3. ควรมีการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เพียงธนาคาร แต่อาจจะเป็นสถาบันทางการเงินอื่น ๆ จะทำให้เห็นถึงภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการไทยพีบีเอส. (2560). พนักงานธนาคาร อาชีพที่ต้องเปลี่ยนบทบาท. สืบค้นจาก <https://news.thaipbs.or.th/content/268605>.
- กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง.วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- จรรยา น่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2562). ข้อมูลพื้นฐาน. สืบค้นจาก <https://www.ghbank.co.th/information/about/ghbank-general-infomation/>
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2564). รายงานประจำปี 2563. กรุงเทพฯ : ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- ธัญญามาศ ปัญญาอิง. (2560). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นกดล เตชชัย. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือ ตอนล่าง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ประชาชาติธุรกิจ. (2561). แนวรบใหม่ ดิจิทัลแบ่งกึ่ง แบ่งก็เชื่อมเนื้อซิง 90 ล้านบัญชี. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/finance/news-138395>.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

Allen N. J., & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Mowday, Porter and Steers R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.