

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร  
กรณีศึกษา ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่  
Factors Influencing The Organization Commitment  
Case Study of Government Housing Bank Head Office Employee

เวสารัช ปานช้าง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Vasarus Panchang

Email : bertz.vasarus@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันในองค์กรต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคาร

อาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความต้องการดำรงความเป็น สมาชิกในองค์กรของตน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, ความผูกพันในองค์กร, ลูกจ้าง

## **Abstract**

The objectives of this study were 1) to study the organization commitment of employee government housing bank head office 2) to study the organization commitment of employee government housing bank head office by Personal factors 3) to study the factor of word motivation that influence the organization commitment

The sample group was 400 employee government housing bank head office. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. Multiple Regression.

The results of hypothesis test found that Government Housing Bank employees have working hours. And different positions Resulting in different organizational affiliations, The results of hypothesis test found that Government Housing Bank employees have working hours. And different positions Resulting in different organizational affiliations, Motivation factor Achiement, Recognition, Job Security and Advancement affect the commitment in the organization of the Government Housing Bank employee In Regarding faith, believe in the goals, values of the organization. Motivation factor Salary, Achiement and Job Security affect the commitment in the organization of the Government Housing Bank employee In Willing to dedicate your best efforts for the benefit of the organization. Motivation factor Salary, Achiement, Job Security and Advancement affect the commitment in the organization of the Government Housing Bank employee In terms of wanting to maintain membership in their organization.

**Keywords:** Motivation factor, organization commitment, employee

## บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันธนาคารในประเทศไทยมีการแข่งขันด้านธุรกิจต่างๆที่สูงมาก การบริการทางด้านเงินฝากและด้านอสังหาริมทรัพย์ สิ่งสำคัญที่ดำเนินธุรกิจขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รักในงานบริการ มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ สอดคล้องตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ผู้บริหารองค์กรกำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงเสมอ ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนที่มีฝีมือมาใช้ในองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งตั้งใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่ งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้กับองค์กรให้นานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการควรให้ความสนใจ ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าออกงาน และมีความเชื่อว่าจะสามารถทำนายการเข้าออกงานได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยจะทุ่มเทความรู้สึก ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด (อรอุสา เกษรสังข์, 2550: 2)

ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการควรให้ความสนใจ ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าออกงาน และมีความเชื่อว่าจะสามารถทำนายการเข้าออกงานได้ ดังนั้น หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไร ก็จะทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยจะทุ่มเทความรู้สึก ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด (อรอุสา เกษรสังข์, 2550: 2)

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

## **ขอบเขตของงานวิจัย**

1. ขอบเขตของประชากร ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ได้ทำการเลือกกลุ่มประชากรทั้งลูกจ้างธนาคารทั่วไป และลูกจ้างธนาคารกรณีพิเศษ (พนักงานขับรถ)

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณของ Cohen (1977) และใช้โปรแกรม G\*Power ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน แต่เพื่อความเหมาะสมในการทำวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

## **สมมติฐานของการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ เพศ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน จึงน่าจะมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจน่าจะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

## **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

## **การทบทวนวรรณกรรม**

### **ความผูกพันต่อองค์กร**

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นใน 3 รูปแบบ คือ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น เป็นข้อความเกี่ยวกับการมีพลังงานในระดับสูง การมีความยึดหยุ่น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน 2) ความทุ่มเทอุทิศ เป็นข้อความที่เกี่ยวกับการรับรู้ถึงความสำคัญจากงาน ความภูมิใจในงาน และ 3) ความจดจ่อใส่ใจ เป็นข้อความเกี่ยวกับ

การมีความสุขในการทำงาน และมีความยากลำบากในการแยกตัวเองออกจากงาน(Schaufeli & Bakker,2004)

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงการที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้ สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยแก้ปัญหา

3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

### ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg และคณะ เมื่อปี ค.ศ. 1959 เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (The Motivation Hygiene Theory เพื่อเสนอทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น และสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอจึงเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

Herzberg (1959: 113-115 อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553: 39-40) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งได้ศึกษาถึงการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ 4 ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เทคนิคการควบคุมดูแล

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1. ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย เงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ได้แก่ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional studies) โดยมีการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2562 ประชากร ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำนวน 478 คน และมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้การคำนวณของ Cohen (1977) และใช้โปรแกรม GPower ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน แต่เพื่อความเหมาะสมในการทำวิจัยผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรเป็นคำถามลักษณะปลายปิด แบบประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) จนถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) จำนวน 33 ข้อ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน จำนวน 3 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านความก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร วัดจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อและความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนจำนวน 5 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

#### 2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามเพศ สภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการทดสอบแบบ One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis และผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วย Factor Analysis

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ลูกจ้างธนาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุ 25- 34 ปี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีสภาพโสด จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 ตำแหน่งลูกจ้างธนาคารทั่วไป จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 และระดับรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา: ลูกจ้างธนาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน และด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ทั้ง 4 ตัวแปรนี้ ได้ร้อยละ 53.7 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.014$

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ทั้ง 3 ตัวแปรนี้ ได้ร้อยละ 37.6 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 37.6 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.017$

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทำให้ทั้ง 4 ตัวแปรนี้ ได้ร้อยละ 37.9 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 37.9 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่  $\pm 0.017$

### อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา: ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด



1.1 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ในระดับมากที่สุด โดยลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่าท่านจะรีบชี้แจงและกล่าวแก้ในทันที เมื่อมีคนกล่าวถึงธนาคารอาคารสงเคราะห์ในทางลบ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) อ้างถึงใน ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง (2554: 22) กล่าวว่า การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับมากที่สุด โดยลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมาก ประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ในระดับมากที่สุด โดยลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Smith (1983) อ้างถึงใน วรรณภา บันเทิง (2551, หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรคือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

2. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า จะมีความผูกพันในองค์กร มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า เนื่องจากลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุณัฐธา เหลืองทอง (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านอายุ ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2 ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งลูกจ้างธนาคารทั่วไป มีความผูกพันในองค์กรมากกว่าตำแหน่งลูกจ้างธนาคารพิเศษ (พนักงานขับรถ) เนื่องจากลูกจ้างธนาคารทั่วไป ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่มีมากกว่าลูกจ้างธนาคารพิเศษ (พนักงานขับรถ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ เนื่องจากตัวแปรด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ไม่สามารถรวมกันได้ ผู้วิจัยจึงอภิปรายเป็นรายด้านและสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรืองานที่ตนปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและได้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ลูกจ้างรู้สึกมีความมั่นคงในสายงานอาชีพและความมั่นคงจากองค์กร นำไปสู่ความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญทิพย์ ภิญญชัยอนันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อแบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดและพบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย/ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับค่าตอบแทนควรมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ลูกจ้างสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลูกจ้างรู้สึกมีความมั่นคงในสายงานอาชีพและความมั่นคงจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญทิพย์ ภิญญชัยอนันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อแบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดและพบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย/ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับค่าตอบแทนควรมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในสายงานอาชีพ และความมั่นคงภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญทิพย์ ภิญญชัยอนันต์ (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อแบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดและพบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย/ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

## ข้อเสนอแนะ

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมต่างกัน โดยบุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากลูกจ้างที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ อาจจะยังไม่มีประสบการณ์ต่อองค์กรมากนัก และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานและหางานใหม่ได้ง่ายเมื่อเทียบกับลูกจ้างธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่า ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในด้านนี้ เช่น การให้รางวัลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น มอบเข็มกลัด หรือ โล่ประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างดังกล่าวปฏิบัติงานครบตามระยะเวลาที่เหมาะสม หรือ นำระยะเวลาปฏิบัติงานมาเป็นคะแนนช่วยในการสอบข้อเขียน หรือสอบสัมภาษณ์ ในกรณีที่มีการสอบบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรให้ความสำคัญกับทุกตำแหน่งงาน เนื่องจากทุกตำแหน่งงานล้วนเป็นฟันเฟืองที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ควรเพิ่มค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตให้แก่ลูกจ้างพิเศษคนขับรถ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้นด้วย

### ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ พบว่า 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน องค์กรควรให้ความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ เช่น การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความ

เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ และทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาสมควรได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำขององค์กร เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับประกันในหน้าที่

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของลูกจ้างธนาคาร อาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ เช่น ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เทคนิคการควบคุมดูแล หรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรและพัฒนาองค์กรรวมถึงแรงจูงใจของลูกจ้าง อาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ ต่อไปในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

- ธนรัฐ นาทอง, (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานออมสิน ภาค 5.ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด.ภาควิชาการพัฒนารัฐวิชายุทธศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนารณ สิมจันทร์, (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลคลองใหญ่อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนัฏฐา เหลืองทอง (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S. (1959). The motivation to work (2nd ed.).New York: John Willey & Sons.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial Attitudes and Performance. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Steers, R.M. (1977). Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers Inc. (1991). Introduction to Organization Behavior. New York: Harper Collin Publishers Inc.

Meyer, J.P. and Allen, N.J.(1991), “ A three component conceptualization of organizational commitment”. Human Resource Management Review, 1(1), ( 61-98).New York: John Willey & Sons.