

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่  
EMPLOYEE ENGAGEMENT OF THE GOVERNMENT SAVINGS BANK  
HEADQUARTER

รัชดาภรณ์ จันทร์เหมือน

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Ratchadaporn Chanmuan

Email: [rutty2532@gmail.com](mailto:rutty2532@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 373 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมต่างกัน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ด้านงานมีความท้าทาย ด้านงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และด้านงานที่มีความอิสระมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ : ความผูกพัน, ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

## Abstract

The purpose of this research was 1) to study the employee engagement of the government savings bank headquarter 2) to study the employee engagement of the government savings bank headquarter separated by personal characteristics 3) to study job characteristics affecting the employee engagement of the government savings bank headquarter.

The sample group was 373 employee of the government savings bank headquarter. 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.

The findings were as follows: The level of the employee engagement of the government savings bank headquarter were at the highest level, the results of hypothesis testing showed that 1) employee of the government savings bank headquarter with personal factors include status, age, income per month and position levels were different making the employee engagement of the government savings bank headquarter was different. 2) Challenging work, the job has to provide feedback In terms of work, there are opportunities to interact with other people and freelance work with the superior affect to the employee engagement of the government savings bank headquarter.

## บทนำ

ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าปัจจุบันนี้ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของธุรกิจต่างๆ ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น การรักษาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ หากบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะสามารถสร้างคุณค้ำรวมถึงเกิดประสิทธิผลขององค์กรอย่างมหาศาล

การรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้นั้น สิ่งสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องทำ ได้แก่ การสำรวจว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด รู้สึกอย่างไรต่อองค์กรเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งมุ่งมั่นที่จะพัฒนางาน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อธำรงรักษาคนดีและคนเก่งที่มีความสามารถพิเศษนี้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดและมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552; อ่างถึงโน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559)

ข้อมูลการลาออกของบุคลากรธนาคารออมสิน พบว่าอัตราการลาออกของบุคลากรของเดือนกันยายน 2562 แบ่งออกเป็นพนักงานจำนวน 196 คน และลูกจ้าง (ไม่รวมการลาออกเพื่อเป็นพนักงาน) จำนวน 570 คน โดยพนักงานเพศหญิงมีอัตราการลาออกสูงกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72 ต่อ 28 และลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 58 ต่อ 42 สำหรับช่วงอายุที่มีการลาออกมากที่สุดของพนักงาน ได้แก่ช่วงอายุ 31-40 ปี และของลูกจ้าง ได้แก่ ช่วงอายุ 25-30 ปี ซึ่งจัดอยู่ระหว่างกลุ่ม Generation Y (อายุ 22 -39ปี) และ Generation X (อายุ 40 -54 ปี) (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2562)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งจะเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อีกทั้งบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรต่อไป

### **วัตถุประสงค์ในการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

### **ขอบเขตงานวิจัย**

#### **ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

- 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,536 คน (ข้อมูลจากแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562)
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 373 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

#### **ขอบเขตของเนื้อหา**

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน) และปัจจัยด้านลักษณะงาน (งานมีความชัดเจน งานมีความหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีความอิสระ)

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

- 1.ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
- 2.นำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร
3. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Becker (1960, อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบกับเขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลาให้กับองค์กรและยอมเสียโอกาสบางอย่างไปบุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบางอย่าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะทิ้งองค์กรนั้นไป

Korman (1977, อ้างถึงใน นवलพรรณ ยมนา, 2559) กล่าวว่า ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group Theory) เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่มในทางบวก ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน สรุปได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจ ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานมาจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ที่ดีและจะส่งผลที่ดีสำหรับการประเมินผลงานและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (1959, อ้างถึงใน จิตติมา หลักทอง, 2557) โดยกล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สิ่งที่ทำให้ความพอใจเกี่ยวพันกับลักษณะงาน (เนื้อหาของงาน) และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน

Maslow (1954, อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างความต้องการที่มีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมเป็นลำดับขั้นที่สี่ของมนุษย์ ความต้องการในลำดับนี้หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้นหมายถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพสูง และได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

### นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Kahn (1990, อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2560) กล่าวว่า การควบคุมตนเองในการทำงานกับองค์กร ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันเขาจะแสดงตัวตนของเขาในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และจิตใจ ความผูกพันเป็นการแสดงสิ่งที่บุคคลถนัด (preferred self) ออกมาทางพฤติกรรมการทำงาน เป็นการแสดงออกที่สนับสนุนต่อการทำงาน เป็นการแสดงความเป็นตัวของตัวเอง (ทางร่างกาย ความคิด และจิตใจ) ด้วยการปฏิบัติงานที่กระฉับกระเฉงและเต็มบทบาทหน้าที่การงาน หากไม่มีใจผูกพันบุคคลจะถอนตัวออกจากการทำงาน และปกป้องตนเองทั้งทางร่างกายความคิดและจิตใจ ความรู้สึกผูกพันเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีลักษณะเป็นความตั้งใจ (attentiveness) เชื่อมโยง (connected) บูรณาการเข้าด้วยกัน (integrated) และมุ่งเน้น (focused) อยู่กับบทบาทการทำงานของตน บุคคลที่มีและไม่มีความรู้สึกผูกพันจะต่างกันตรงที่การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ธาดา รัชกิจ (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความหมายในวงที่กว้างขึ้นนั้นยังหมายถึงความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงาน

เพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทวิช อุศมา (2560) กล่าวว่า ทศนคติหรือความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันเดียวกับองค์กร

Porter และคณะ (1974, อ้างถึงใน ญฐกร ต่อโชติ, 2553) กล่าวว่า เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคงและการมีส่วนร่วมในองค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้บริหารบุคลากรของบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 383 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละประเภทของพนักงานโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ในระดับมากและยังพบว่าด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ข้อเสนอแนะในการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานมีความท้าทายควรปรับปรุงสภาพการทำงานในความรับผิดชอบของพนักงานให้น่าสนใจ และไม่รู้สึกลำบาก ปักจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในด้านความคาดหวังที่ได้รับการตรวจสอบสนองจากองค์กรควรให้หน่วยงานสนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น คุงาน ฝึกอบรม และปักจัยด้านความผูกพันในองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บริษัทฯ ควรมีการให้ค่าตอบแทนสูงกว่าองค์กรอื่นๆ สำหรับพนักงานดีเด่นเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานย้ายออก

ณัฐกานต์ ศรีทอง (2560) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัย แบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่ศึกษาสภาพต่างๆ ตามที่เป็นอยู่ ไม่มีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูล ภาคสนามแบบวิจัยตัดขวางแบบง่าย (Simple Cross-sectional Design) คือ เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,536 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณด้วยสูตร Taro Yamane โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 373 คน การสุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาข้อมูล เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านสถานภาพ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านระดับตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีจำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับด้านงานมีความชัดเจน ด้านงานมีความหลากหลาย ด้านงานมีความท้าทาย ด้านงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ด้านงานที่มีความอิสระ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นที่ถามเกี่ยวกับการพิจารณาประสงค์ที่จะปฏิบัติงานกับธนาคารออมสินจนเกษียณ จำนวน 1 ข้อ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics)

1. ใช้ค่าร้อยละและความถี่ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน
2. ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่ผู้วิจัยกำหนดในกรอบแนวคิดการวิจัย

### สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านสถานภาพ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. . เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

3. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านงานมีความชัดเจน ด้านงานมีความหลากหลาย ด้านงานมีความท้าทาย ด้านงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และด้านงานที่มีความอิสระ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่โดยภาพรวม มีระดับความเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานด้านงานมีความชัดเจน และด้านงานมีความหลากหลาย ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีความท้าทาย ด้านงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และด้านงานที่มีความอิสระมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

จากการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานหากมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและเต็มใจที่จะเสียสละเวลาเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น มั่นคงที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรไม่ลาออกไปไหน ประกอบกับธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ เป็นสถาบันการเงินที่เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการคลังและเป็นสถาบันการเงินของประเทศที่มั่นคง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา 107 ปี ธนาคารออมสินได้พัฒนาตามยุคและสมัยในปัจจุบัน และมีสวัสดิการ การปรับบรรยากาศโดยรอบ เอาใจใส่ทั้งสุขภาพและชีวิตการทำงานของพนักงาน พนักงานจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเข้ามาทำงาน จะชื่นชมองค์กรด้วยความเต็มใจ และมักจะแก้ตัวให้องค์กรตัวเอง อยู่เสมอ แสดงออกถึงความผูกพันจากการกระทำ ความรู้สึก ทศนคติเชิงบวก ความเชื่อมั่นศรัทธาของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการทุ่มเทพยายามตั้งใจและเสียสละ การกระตือรือร้นในการทำงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งให้องค์กรที่รักและศรัทธาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เกิดเป็นความสุขทางใจ พอใจที่ตนเองได้มาอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kahn (1990, อ้างถึงใน ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2560) การควบคุมตนเองในการทำงานกับองค์กร ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เขาจะแสดงตัวตนของเขาในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และจิตใจ ความผูกพันเป็นการแสดงสิ่งที่บุคคลถนัด (preferred self) ออกมาทางพฤติกรรมการทำงาน เป็นการแสดงออกที่สนับสนุนต่อการทำงาน เป็นการแสดงความเป็นตัวของตัวเอง (ทางร่างกาย ความคิด และจิตใจ) ด้วยการปฏิบัติงานที่กระฉับกระเฉงและเต็มบทบาทหน้าที่การงาน หากไม่มีใจผูกพันบุคคลจะถอนตัวออกจากการปฏิบัติงานและปกป้องตนเองทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจ ความรู้สึกผูกพันเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีลักษณะเป็นความตั้งใจ (attentiveness) เชื่อมโยง (connected) บูรณาการเข้าด้วยกัน (integrated) และมุ่งเน้น (focused) อยู่กับบทบาทการทำงานของตน บุคคลที่มีและไม่มีความรู้สึกผูกพันจะต่างกันตรงที่การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.1 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมควรใจเสียสละเวลาแม้ไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เห็นได้จากกิจกรรม CSR เป็นกิจกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของพนักงานโดยไม่มีกรเรียกร้องอะไร แสดงให้เห็นถึงการให้ความร่วมมือทั้งกำลังกาย กำลังใจของพนักงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆ ด้านแม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม

1.2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ส่วนใหญมีความต้องการจะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้ มีความสุขและพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในธนาคารออมสิน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน มีความเต็มใจที่ต่อหน้าที่ของตนเอง แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) กล่าวไว้ว่าความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของตนแสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร



ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดี และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม รวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

1.3 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับสุดท้ายซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร หากพนักงานได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึง องค์กรเสียหายก็จะรีบชี้แจงข้อมูลที่ถูกต้องทันที อีกทั้งมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นได้ว่าเป็นพนักงานของธนาคารออมสิน และลำดับสุดท้ายเป็นเรื่องของความพอใจในการวางนโยบายอยู่ในระดับมาก ซึ่งลดหลั่งลงมา แต่พนักงานก็ยังคงทำงานด้วยพลังกาย และพลังใจเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ธาดา รัชกิจ (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์กรและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด และสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ ต่อเดือน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และด้านระดับตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความผูกพันต่อองค์กรคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันบทบาทในการทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิงในสังคมเริ่มเปลี่ยนไป เพศหญิงหันมาให้ความสำคัญและมีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ส่วนเพศชายก็ไม่ได้มีการลดบทบาทของตนเองลง จนบางครั้งก็อาจเกิดเป็นคำถามถึงการแข่งขันของเพศชายและเพศหญิงขึ้นมา และองค์กรได้ปฏิบัติต่อพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ ศรีทอง (2560) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Herebiniak and Alutto (1972, อ้างถึงใน ฐิติมา หลักทอง, 2557) กล่าวว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย โดยเขาอธิบายว่า ผู้หญิงจะเห็นว่า การลาออกเป็นความเสี่ยง จึงตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งก็ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับ ฐิติมา หลักทอง (2557) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 11.71 คือ เพศผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

2.2 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันที่ต่างกัน จะเห็นได้จากการใช้ชีวิตทั้งสถานภาพโสดและสมรสจะมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป โดยคนที่มีความสถานภาพสมรสจะมีภาระหน้าที่ที่มากกว่า ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่ออนาคตมีมากกว่า ซึ่งจะ

สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาวะครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเข้าในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามี ความผูกพันสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า สถานภาพการสมรส กับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมี อัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

2.3 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดย ภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากผ่านประสบการณ์ในการทำงานมามาก มีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย การปฏิบัติงานและพฤติกรรมก็จะ แตกต่างกัน โอกาสในการเปลี่ยนงานของพนักงานที่มีอายุมากมีโอกาสน้อยกว่าคนอายุน้อย และมีความคาดหวังในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมากกว่า สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิก องค์กรตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อ องค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความ คาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ (เงินบำเหน็จ บำนาญ ) ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการ ได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวว่า อายุเป็น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันกับองค์กรซึ่งบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมักมี พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลด น้อยลง และคนที่อายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงซึ่งสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงาน ในองค์กร อื่นก็ต้องสูงเพียงพอ ที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่น ลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลง เมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงคงอยู่กับองค์กรมากขึ้นและ ทำให้เข้ามีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

2.4 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับไหนก็ตาม จะสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าระดับปริญญาตรีไม่มีผลกระทบต่อความ ผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด พนักงานทุกคนมีใจในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชนชั้นระดับการศึกษา ซึ่งจะไม่ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นใน ตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา” กล่าวว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์การสูง และเมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการหรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันกับองค์กรน้อยลง

2.5 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานประจำที่มีรายได้แน่นอน และมีรายได้มากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย เนื่องจากการดำรงชีวิตประจำปัจจัยที่จำเป็นคือเงินในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954, อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่าง ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม เป็นลำดับขั้นที่สี่ของมนุษย์ ความต้องการในลำดับนี้หมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้นหมายถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพสูงและได้รับการยกย่องจากคนในสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ นवलพรรณ ยมนา (2559) กล่าวว่า รายได้ที่แน่นอนมีผลตอบสนองอันเกิดรายได้และสวัสดิการที่จะสามารถดำรงชีพได้ มีการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัว สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขไม่เกิดภาระต่อสังคม และสอดคล้องกับแนวความคิดของ จูติมา หลักทอง (2557) กล่าวว่า รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนมาก ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย

2.6 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกคนล้วนมีระยะเวลาเข้าปฏิบัติงานที่มากหรือน้อยแตกต่างกันไป มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แต่ไม่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรเลย ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Becker (1960, อ้างถึงใน สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบกับเขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลาให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไปบุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้วเขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะทิ้งองค์กรนั้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชฎานต์ ศรีทอง (2560) ได้ศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน

2.7 พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานในแต่ละตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับต้นไปจนถึงระดับสูงมีความผูกพันที่ต่างกันไป โดยให้ข้อสงสัยว่าพนักงานที่อยู่ในระดับสูงจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่ตำแหน่งระดับต้นเพราะเกิดจากประสบการณ์และการอยู่นานของพนักงานระดับสูงทำให้ผูกพันมากกว่า ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจทำให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชฎกร ต่อโชติ (2553) กล่าวว่า บุคคลที่มีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีความชัดเจน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานของธนาคารในการดำเนินงานต้องมีขอบเขตและหน้าที่กระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มและสิ้นสุดงานของทุกคนอย่างเห็นได้ชัดอยู่แล้วและมีผลงานอย่างชัดเจน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Mowday et al. (1982, อ้างถึงใน กนิษฐา นาคแดง, 2557) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจน ไม่ขัดต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน จะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และไม่สอดคล้องกับ Kahn (1990, อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2560) กล่าวว่า ความรู้สึกที่สิ่งที่มีคุณค่า และมีความหมายต่อตนเอง (psychological meaningfulness) บุคคลจะเอาตัวเข้าไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดก็เมื่อการปฏิบัติงานนั้นมีความหมายให้ผลตอบแทนที่คุ้มและทรงคุณค่า การมีคุณค่าหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะสามประการ ได้แก่ ลักษณะของภารกิจ (task characteristic), ลักษณะของบทบาท (role characteristic) และความซับซ้อนของงาน (work interaction)

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีความหลากหลาย ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทำงานที่ใช้ความสามารถ ทักษะความรู้หลายด้าน มีลักษณะไม่จำเจ จึงไม่มีผลต่อความผูกพันความผูกพันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกรำคาญ และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบางละมุง” พบว่าความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีความท้าทาย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานในธนาคารมีความท้าทายในตัวสูง สถานการณ์บางวันมีไม่เหมือนกัน ประกอบกับยุคสมัยปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และพนักงานก็ยังมีหลาย Generation ทำให้ความท้าทายมีผลต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982, อ้างถึงใน กนิษฐา นาคแดง, 2557 ) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและแนวความคิดของ Steers และ Porter (1991, อ้างถึงใน กัลยา เลขะผล, 2556) กล่าวว่า งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา เลขะผล (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่) พบว่า การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการใช้ความชำนาญเฉพาะ เพื่อทำงานให้ประสบผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจ เมื่อรู้สึกว่าการนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขากับการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับงานที่ทำหาย

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานของธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงานของตนเอง และสะท้อนไปถึงการปฏิบัติงานของพนักงานเอง อาจเกิดการพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีของ

เฮิร์ชเบิร์ก (1959, อ้างถึงใน จูติมา หลักทอง, 2557) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สิ่งที่ทำให้ความพอใจเกี่ยวพันกับลักษณะงาน (เนื้อหาของงาน) และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) กล่าวว่า ลักษณะงานบุคคลได้ลงทุนกำลังกาย กำลังสติปัญญาในการปฏิบัติให้กับองค์กร และองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงข้อมูลความชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประเมินผลงานและประเมินตนเองเป็นระยะๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนเอง เพื่ออำนวยความสะดวกกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นงานที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3.5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานธนาคารเป็นงานที่มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในฝ่ายต่างๆหรือหน่วยงานภายนอก และเปิดโอกาสให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จส่งผลให้การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะเป็นตัวชี้วัดความพอใจในสถานที่ทำงานได้ จึงจะเห็นได้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นส่วนผลักดันทัศนคติเชิงบวกหรือลบในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Mowday et al. (1982, อ้างถึงใน กนิษฐา นาคแดง, 2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่มีลักษณะองค์กรแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) และมีความเป็นทางการสูง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อีกทั้งยังพบอีกว่า การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรและมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวความคิดของ

3.6 ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านงานมีความอิสระ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานของธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในความคิด และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาจากการจัดกิจกรรม GSB Talent ซึ่งทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะมีความอิสระในเชิงความคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา เลขะผล (2556) ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)” พบว่า งานที่มีความอิสระต่ำ คนงานอาจจะรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน เนื่องมาจากการทำงานที่ดี หรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นๆหรือผู้บังคับบัญชา

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับองค์กรทั่วไป ดังนี้

#### ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความผูกพันให้มากขึ้นควรให้ความสนใจกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลข้างต้น ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรต้องมีกิจกรรมต่างๆที่เหมาะสมสำหรับพนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ที่เหมาะสมและแตกต่างกัน

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

1. ด้านงานมีความท้าทาย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ดังนั้นจะเห็นว่า งานที่ท้าทายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น ความพยายามและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมออาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำปฏิบัติ โดยองค์กรอาจมีการสนับสนุนเงินพิเศษให้กับความสามารถของพนักงานที่มีความพยายามและเสียสละในการปฏิบัติงาน

2. ด้านงานมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ดังนั้นจะเห็นว่าแรงพัฒนาด้านงานมีการป้อนกลับ โดยองค์กรควรให้ความสำคัญในการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน เช่น การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและการประเมินผลอย่างยุติธรรม และพนักงานได้รับผลที่พอใจในการประเมิน ทำให้ตัวพนักงานรู้สึกมีคุณค่าในการพยายามทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ดังนั้นจะเห็นว่าแรงพัฒนาด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยองค์กรควรสนับสนุนในการสร้างกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอก เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่มีมิตรไมตรีต่อกัน เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานได้

4. ด้านงานที่มีความอิสระ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ดังนั้น จะเห็นว่าแรงพัฒนาด้านงานมีความอิสระ โดยองค์กรควรสนับสนุนการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระทั้งความคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้ให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมา จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ เต็มความสามารถ และมีความรู้สึกรู้สีกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน การได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมและทักษะเฉพาะด้าน พิจารณาการให้รางวัลต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่เท่านั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายไปถึงพนักงานตามภูมิภาคต่างๆ หรือศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานองค์กรอื่นใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในวิชาชีพและวิเคราะห์ความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มตัวแปรอิสระที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันของพนักงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กร เป็นต้น

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรเพิ่มเติมในการใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่นการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์กลุ่ม หรือการสังเกตพฤติกรรม ในกลุ่มที่มีการเขียนใบลาออก ควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัลยา เลขะผล. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กนิษฐา นาคแดง. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ถนนมวงศ์บริการ จำกัด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกร ต่อโชติ. (2553). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12**. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ณัฐกานต์ ศรีทอง. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทวิช อุศมา. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททรีฟาร์ม จำกัด อำเภอลง จังหวัดสตูล**. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นवलพรรณ ยมนา. (2559). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันกับ ธนาคารออมสิน**. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). **การสร้างความรู้สึผูกพันให้กับพนักงาน**. เอกสารเผยแพร่เพื่อการศึกษา และพัฒนา เล่มที่ 1.
- ลลิตา จันทรังาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. การค้นคว้าอิสระคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช นครินทร์.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

## สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- ธาดา รัชกิจ. (2562). **การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร**. ค้นหาเมื่อ 26 มีนาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์**. ค้นหาเมื่อ 30 มีนาคม 2563, จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)