ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCE WHICH INFLUENCE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG PERSONNEL OF THE GOVERNMENT SAVINGS BANK IN PHRA KHANONG DISTRICT OFFICE

นายดิษย์ แตงศรี dt.jocoboo@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานและลูกจ้างของธนาคารออมสิน เขตพระโขนง จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.900 โดยจำแนกค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยลักษณะงานอยู่ที่ 0.604 ค่าความเชื่อมั่นของประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที 0.524 และค่าความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ 0.904 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหา ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความผูกผันในองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกผันในองค์กร

ABTRACT

The purposes of this independent studies aimed at demographic factors, job characteristics and work experience which influence organization commitment among personal of the government saving bank in phrakhanong district by demographic factors ,including gender ,age ,education level ,status ,working experience and income. The simple was selected from 240 respondents ,who are an officer in district prakanong. The research instrument were Likert Scale of 5 levels.The questionnaire at the 0.900 level of reliability by job characteristics factors have questionnaire at the 0.604 level of reliability, and work

experience factors have questionnaire at the 0.524 level of reliability and influence on organization commitment among personal of the government saving bank in phrakhanong district have questionnaire at the 0.904 level of reliability. According to statistics used for hypothesis testing ,Independent Sample t-test was used to investigate the different between two Independent groups while One-way ANOVA and Regression.

The finding indicated that the difference of demographic variable different on influence organization commitment among personal of the government saving bank in phrakhanong district.However,the difference of age factors are not different on influence organization commitment among personal of the government saving bank in phrakhanong district .Moreover,the job characteristics are not influence on organization commitment among personal of the government saving bank in phrakhanong district and the work experience influence on organization commitment among personal of the government saving bank in phrakhanong district.

บทนำ

ในปัจจุบันทุกๆองค์กร มีรากฐานที่มั่นคงและแข็งแกร่งได้ เพราะมีปัจจัยสำคัญ คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถ และรักองค์กร แม้ว่าความต้องการที่แท้จริงในการทำงานจะต้องการเสริมสร้างชีวิตของตนในมีความมั่นคงโดย เงินเดือน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง ความสัมพันธ์ทางสังคม แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นแรงดึงดูดในการทำงาน คือองค์กรมีความสามารถในการดูแลพนักงานให้มีความสุขทั้งด้านสุขความกายและจิตใจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรต้องดูแลความพึงพอใจขั้นพื้นฐานโดยการตอบสนองหลักปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน

อย่างไรก็ตามบุคลากรต้องมีความผูกผันกับองค์กรโดยการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกรักและภักดีต่อองค์กร เนื่องจากความพึงพอใจเพียงอย่างเดียวก็ไม่อาจเป็นหลักยึดเหนี่ยวทางจิตใจให้บุคลากรอยู่ทำงานในองค์กรต่อไป เพราะ ในแต่ละวันบุคลากรก็เผชิญหน้ากับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ความแปรปรวนได้ง่าย ไม่คงทนถาวร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง
2. เพื่อศึกษาด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง

3. เพื่อศึกษาด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

4.เพื่อศึกษาความผูกผันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

5.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคลต่อความผูกผันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง

6.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านลักษณะงานต่อความผูกผันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง

7. .เพื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกผันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง

สมมติฐาน

1. เพศหญิงและเพศชายของ พนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของ พนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
4. สถานภาพที่แตกต่างกันของ พนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
5. รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของ พนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของ พนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
7. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
8. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตพระโขนง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานและลูกจ้าง ธนาคารออมสิน เขตพระโขนง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

2. ทำให้ทราบถึงลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

3.เพื่อให้สามารถตอบสนองความคาดหวัง และความน่าเชื่อถือต่อพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

4.เพื่อให้เข้าถึงความผูกผันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

5.เพื่อปรับปรุง และปลูกฝังความผูกผันในองค์กรให้พนักงานแต่ละคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน

6.เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานให้สอดคล้องกับองค์กร

7. สามารถนำผลวิจัยที่ได้รับมากำหนดแนวทางหรือมาตรการในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้าง (Loyalty) การสร้างจิตสำนึกรักและความภักดีต่อต่อองค์กร และลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกผันต่อองค์กร

จากการวิจัยจึงได้ทราบว่านักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายแนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้

แบคเกอร์ ได้สรุปว่า การที่บุคคลหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เนื่องด้วยในสิ่งที่ตนลงแรงและมีความสัมพันธ์ไปกับองค์กร เช่นการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งระดับความผูกผันจะรุนแรงขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บูคานัน ได้สรุปว่า กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมีค่านิยม เป้าหมาย โดยการลงมือทำให้บรรลุโดยบทบาทของตนเอง ความผูกผันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1)ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรโดยมีเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การในทางที่ดี

2)การรักษาบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มความสามารถ

3)มีความรู้รักและภักดีต่อองค์กร

เฮอบิเนียคและอัล ได้สรุปว่า เป็นปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยการลงทุนด้วยแรงกายและกำลังสมอง และไม่รู้สึกอยากร่วมงานกับองค์กรอื่น แม้จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่า

ความหมายของความผูกพันของพนักงาน

L. Gubman ได้สรุปว่า เป็นการที่พนักงานทุ่มเทพลังกายและพลังใจในงานที่รับมอบหมายโดยการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นประโยชน์กับองค์กร

Charlie Watts, Head of Towers Perrin ได้สรุปว่า เป็นการทำงานโดยความมุ่งมั่นของพนักงานให้สำเร็จ โดยแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร โดย ความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด โดยได้รับ ทรัพยากรที่สนับสนุนโดยองค์กร เช่นเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

March และ Simon ได้สรุปว่า ทฤษฎีแลกเปลี่ยน ที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิ พลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ และความคาดหวัง

Porter และ Steers กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งต่อการตัดสินใจที่จะดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ประการได้แก่

1.ปัจจัยด้านองค์กร เช่น เงินเดือนและการปรับขั้นตำแหน่ง

2.ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ผู้นำ ความสัมพันธ์กลุ่มเพื่อน

3.ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

4.ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกภณ จันทศาสตร์(2559)ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คแอลฟ่า กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30คน ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดยแจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าทีสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกผันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ทำต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า

ความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อิงอร ตั้นพันธ์(2558)ศึกษาเรื่อง ความผูกผันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าของบริษัทในอุตสาหกรรมบางชันเป็นเพศหญิง อายุ 20 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการสมรสโสด รายได้ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน อายุงาน 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์การ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนดขององค์การ ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกผันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกผันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาและวิจัยครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกแก่พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้เลือกไว้

2. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และตรวจสอบ ความถูกต้องกับคะแนนผลการปฏิบัติงานกับรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้เพื่อนำมาประมวลผล

3. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาใส่รหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณทางสถิติดังต่อไปนี้ ในกรณีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพนักงานและลูกจ้าง ธนาคารออมสิน เขตพระโขนง นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยวิธีเชิงพรรณนา โดยการหาความความถี่ และร้อยละ โดยการคำนวณด้วยสูตร

ส่วนข้อมูลลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ธนาคารออมสิน เขตพระโขนง คำนวณค่าทางสถิติโดยวิธีเชิงพรรณนา โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) โดยกำหนดตัวแปลแบบ ลิเคิร์ทสเกล และการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบค่าที กับกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่มการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการถดถอยอย่างง่าย ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.-) มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี(ร้อยละ 46.7) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 60.0) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.0) ส่วนใหญ่อายุงานเท่ากันอยู่สามกลุ่ม คือ 1-5 ปี,6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี (ร้อยละ 26.7) และมีรายได้ต่ำกว่า 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 40.0)

2.กลุ่มตัวอย่างด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 และเมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างด้านลักษณะงานที่มีระดับมากที่สุด ในข้อที่มีความเข้าใจต่องานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 รองลงมากลุ่มตัวอย่างด้านลักษณะงานที่มีระดับมาก ได้แก่ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้ ชื่นชอบและยินดีอย่างมากในงาน มีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร งานที่ทำอยู่นั้นสามารถเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20,3.80,3.73,3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65,.83,.99.83 ส่วนกลุ่มตัวอย่างด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ รู้สึกว่างานของได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .87

3. พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตพระโขนง ผลสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างในด้านประสบการณ์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.27,4.27 ตามลำดับ รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการ มีความรู้สึกว่าตัวท่านมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20,4.07,4.00,3.93,3.67 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันจะมีระดับความผูกผันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

4.1 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกผันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4.2 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกผันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4.3 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกผันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4.4 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกผันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4.5 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ทีมีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกผันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

4.6 พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ที่มีระเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกผันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานที่แตกต่างไม่มีผลต่อความผูกผันในองค์กรของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานประกอบด้วย ความเข้าใจในงาน ความยินดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ มีโอกาสติดต่อสื่อสาร และงานที่ทำสามารถเติบโต ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างมีผลต่อความผูกผันในองค์กรของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทและความสำคัญ องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการ เชื่อมั่นในองค์กร องค์กรพึงพาได้ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร และผลตอบแทนที่ได้เหมาะสม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตพระโขนง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ มีผลต่อความผูกผันในองค์กร อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ส่วนใหญ่มีลักษณะงานโดยรวมในระดับมาก หมายถึง มีความเข้าใจต่องานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้ดี ชื่นชอบและยินดีอย่างมากในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายใน และ ภายนอกองค์กร และงานที่ทำอยู่นั้นสามารถเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่มีผลต่อความผูกผันในองค์กรของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปกภณ จันทศาสตร์(2559)ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ

พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คแอลฟ่า กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30คน ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดยแจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกผันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ทำต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน เขตพระโขนง ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก หมายถึง มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการ มีความรู้สึกว่าตัวท่านมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กร และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสม มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Wilson and Laschinger ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คนในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ ใช้แนวคิดของ Kantar โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยอิงอร ตั้นพันธ์(2558)ศึกษาเรื่อง ความผูกผันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าของบริษัทในอุตสาหกรรมบางชันเป็นเพศหญิง อายุ 20 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการสมรสโสด รายได้ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน อายุงาน 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์การ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์การ ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับ

หัวหน้างานต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกผันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกผันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1.องค์การควรสนับสนุนการจัดอมรบ พัฒนาการเรียนรู้ สร้างเสริมทักษะให้พนักงาน และลูกจ้าง มีความเชี่ยวชาญ เข้าใจในงาน และเพิ่มประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์การรู้สึกว่าตนมีบทบาทและหน้าที่สำคัญต่อองค์

2.ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรในหน่วยงานให้เพียงพอกับปริมาณงาน

3.ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

4.ปรับปรุง ซ่อมแซม ทำบำรุง สถานที่ เครื่องมือในการทำงานให้เหมาะสม และมีความสะดวกสบายและปลอดภัยในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจ่างแสง. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกผันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงพยาบาลนครธน.เมื่อ 5 มิถุนายน 2562, จาก https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SIE374QpXygJ:https://www.tcithaijo.org/index.php/trujournal/article/download/110491/86633/+&cd=11&hl=th&ct=clnk&gl=th

ชนิกานต์ สระแก้ว.(2561).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค:กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562, จาก https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LSg6iV8loHQJ:https://tcithaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/162551/117318/+&cd=6&hl=th&ct=clnk&gl=th

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์.(2555).วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2562,จาก http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2168/ Binder1.pdf?sequence=1

ปกภณ จันทศาสตร์.(2557).ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชน. ค้นหาเมื่อ 5 กรกฎาคม 2562,จาก http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:w5BUxSBKlYoJ:dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1923/3/pokphon_chan.pdf+&cd=4&hl=th&ct=clnk&gl=th

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร.(2557)ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.ค้นหาเมื่อ 5 กรกฎาคม 2562,จาก http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:W7WmkTO4I1MJ:it.nation.ac.th/research/ntu/files/5509143f.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=th

ปราโมทย์ จิตไพโรจน์.(2548).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7.ค้นหาเมื่อ 25 มิถุนายน 2562,จาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/ thesis/fulltext/snamcn/ Pramote_Jitpairoj/Fulltext.pdf

ปัทมา พรมมินทร์.(2547).ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562,จาก http://webcache.googleusercontent.com/ search?q=cache:RXd_ZyJsnj8J:www2.gspa.buu.ac.th/library/is/mpa47/47933288.pdf +&cd=2&hl=th&ct=clnk&gl=th

ปาริชาต บัวเป็ง .(2551).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดรัสทรส์ ประเทศไทย จำกัด .ค้นหาเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562,จาก http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/ 123456789/831/124365.pdf?sequence=1

พรสวรรค์ สมเชื้อ.(2557).ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก.ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562,จาก http://www.nurse.nu.ac.th/Journal/data/Vol.8%20No.3%20(Supplement)/002.pdf

วชิรวัชร งามละม่อม.แนวความคิดและทฤษฎีความผูกพัน.ค้นเมื่อ วันที่ 10 กรกฎาคม 2562,จาก http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZtKitplWyooJ:learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html+&cd=3&hl=th&ct=clnk&gl=th

วัชรี หวังนุช (2550).การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะ
โยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ. ค้นหาเมื่อ 5 กรกฎาคม 2562,จาก
http://newtdc.thailis.or.th/ docview.aspx?tdcid=293534

สมศักดิ์ ปิดตานัง.(2555).ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน
2562 จาก http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/998/
127093.pdf?sequence=1

สัตตบงกช มานีมาน.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง.
ค้นหาเมื่อ 11 มิถุนายน 2562,จาก file:///C:/Users/User/Downloads/Abstract_159007.pdf

สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2561).ทำการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อองค์กรของ
ข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน.ค้นหาเมื่อ 5 กรกฎาคม 2562,จาก
http://newtdc.thailis.or.th/docview.aspx?tdcid=293534

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์.ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา.ค้นหาเมื่อ 28 มิถุนายน 2562,จาก
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GT2jyw8F6b4J:www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf+&cd=4&hl=th&ct=clnk&gl=th

อรอุมา ศรีสว่าง.(2544).NPL ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.
ค้นหาเมื่อ 5 กรกฎาคม 2562,จาก
http://www.tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=322232

อิงอร ตั้นพันธ์ (2558).ความผูกผันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ
ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. ค้นหาเมื่อ 5 กรกฎาคม 2562,จาก
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z0ESedKf-tcJ:https://www.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/download/47566/39431/+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th