

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม
Enablement of government savings bank employees. Nakhon Pathom
district .

ธัญพร โพร้งโพธิ์เตี้ย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Thanyaporn Prongpotia

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamheang University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม 2.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1.พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 2.พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต และด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยที่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลในทิศทางตรงกันข้าม

คำสำคัญ: ความผูกพัน; แรงจูงใจ

Abstracts

This research studies with the objective 1. to study the engagement of employees, the Government Savings Bank , Nakhon Pathom district, 2. to study the enablement of employees classified by the Government Savings Bank, Nakhon Pathom district, personal factors, 3. to study the motivations that affect the commitment of the Government Savings Bank employees. Nakhon Pathom district

Hypothesis test results found that 1. GSB Nakhon Pathom district that includes gender, age, different makes enablement. There was no difference between the 2. GSB district, Nakhon Pathom, education level, marital status, income per month, and the period of execution of different makes, different organization affiliations. 3. the motivation to succeed at work. . Is the stability in the relationship with the bosses. Subordinates Colleague sides progress to the future and to the side to get respect, respectively. Affects employee GSB Nakhon Pathom district. By the side to earn respect has resulted in the opposite direction.

Keyword: Relationship; Motivation

บทนำ

แนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี 2562 เริ่มมีความท้าทายจากความเสี่ยงด้านความผันผวนของระบบเศรษฐกิจและการเงินโลกมากขึ้น แต่ในกรณีฐานคาดว่าเศรษฐกิจไทยยังขยายตัวในเกณฑ์ดีตามแรงขับเคลื่อนจากการปรับตัวดีขึ้นของอุปสงค์ ในประเทศทั้งในด้านการใช้จ่ายภาคครัวเรือน การลงทุนภาคเอกชน และการลงทุนภาครัฐ รวมทั้งการปรับตัวดีขึ้นของภาคการท่องเที่ยวและการเปลี่ยนแปลงในทิศทางการค้าและสายพานการผลิตระหว่างประเทศ ซึ่งจะช่วย ชดเชยผลกระทบจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลกและการเพิ่มขึ้นของมาตรการกีดกันทางการค้าที่ทำให้การส่งออกและการขยายตัวของเศรษฐกิจไทยในปี 2562 ชะลอตัวลงอย่างช้า ๆ จากปี 2561(อ้างอิงจากภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสที่สาม ปี 2561 และแนวโน้มปี 2561 – 2562 สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค)

จากแนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี 2562 ที่ยังขยายตัวในเกณฑ์ดีนั้นส่งผลให้ธุรกิจต้องมีการบริหารทรัพยากรในองค์กรให้เพียงพอต่อการใช้งานและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และบำรุงรักษา พัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลเกิดความผูกพัน รู้สึกรักในองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ซึ่งจะทำให้เป็นประโยชน์กับองค์กร สามารถนำมาประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลของธนาคารออมสิน เขตนครปฐมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ซึ่งมีจำนวนประชากร 205 คน จึงกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยใช้การคำนวณได้ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ 136 ตัวอย่าง
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยจะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ศึกษาปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน

2.ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม
- 2.เพื่อให้ธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ได้นำผลการศึกษาวิจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยอ้างอิงจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg' Two -TactorTheory) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
- 2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ปัจจัยอนามัย (hygiene factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึงความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

และผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีความผูกพันโดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ สเตียร์ ซึ่งให้แนวคิดว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับเชื่อถือและคล้อยตามยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กรโดยมองว่า เป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรรวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆและเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแสดงออกโดยการเสียสละมีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆด้านแม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตนแสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่มีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆด้านอย่างสม่ำเสมอโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

Porter et al. (1974) อ้างใน ธวัชชัย ช่างสัน (2560)กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมออีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่างานคือทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ตั้งนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

สเดียรอ้างใน ลลิตา จันทรงาม (2559)ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรซึ่งแสดงออกได้จากความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับเชื่อถือและคล้อยตามยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอเกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์กรโดยมองว่า เป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกันและตนเองก็พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรรวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆและเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

Allen and Meyer (1990)อ้างใน พิรญาณ์รัตน์น่วม (2556) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร หมายถึงการที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคลากร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน

บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้บุคลากรก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายเหล่านั้น บุคลากรจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีและรู้สึกภูมิใจกับความเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรหมายถึง การที่สมาชิกในองค์กร มีความเชื่อยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอโดย เป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร

Porter et al. (1974) อ้างใน ธวัชชัย ช่างสัน (2560) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆคือ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรโดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแม้ว่าไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตามรวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สเตียร์อ้างใน ลลิตา จันทรงาม (2559)ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรซึ่งแสดงออกได้จากความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแสดงออกโดยการเสียสละมีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุกๆด้านแม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม

Allen and Meyer (1990)อ้างใน พิรญาณ์รัตน์น่วม (2556) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กรหมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการใช้ความพยายามเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรหมายถึง ความตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไข

ปัญหาและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

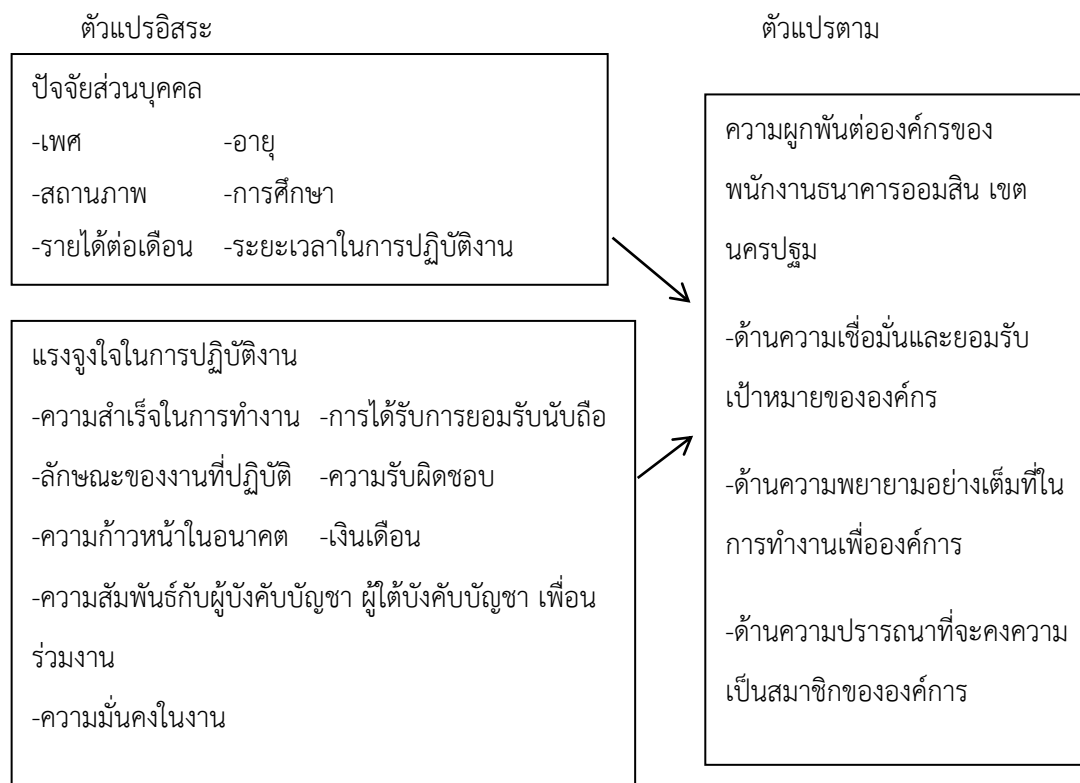
Porter et al. (1974) อ้างใน ธวัชชัย ช่างสัน (2560) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่ามีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรรวมทั้งมีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สเดียร์อ้างใน ลลิตา จันทร์งาม (2559) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นโดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรซึ่งแสดงออกได้จากความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตนแสดงออกถึงความรู้สึกใคร่ใคร่มีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่ามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุกๆด้านอย่างสม่ำเสมอโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

Allen and Meyer (1990)อ้างใน พิรญาณ์รัตนน่วม (2556) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรหมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เน้นการต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้เงินเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่คิดจะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรหมายถึงความรู้สึกเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เสียสละ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร และรู้สึกมีความปลอดภัย มั่นใจ จนเกิดเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขต นครปฐม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Ended Questionnaires) ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Ended Questionnaires) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามสอบถามข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมปลายเปิด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและสร้างเป็นแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองแจก จำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม และใช้จริงเมื่อนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 ชุด ที่ธนาคารออมสินในเขตนครปฐม

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการทำทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติแบบทดสอบ t-test สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1.พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

3.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต และด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยที่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลในทิศทางตรงกันข้าม

4.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม

อภิปรายผลการวิจัย

1.พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และอย่างไรองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวาพร เป็นกล (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมที่มีอายุแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมทุกช่วงอายุที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารออมสิน เขตนครปฐม มีความตระหนักรู้ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทร์มณี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด” พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีระดับการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ระดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทร์มณี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด” พบว่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

5. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีรายได้ต่อเดือนมาก ก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากตามรายได้ และการเป็นสมาชิกขององค์กรก็มีผลต่อรายได้ต่อเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา

พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

6. พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อคนอยู่ในองค์กรนานเท่าไรก็จะเกิดความผูกพันทั้งต่อผู้ร่วมงานและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด” พบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องของการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถป้องกันปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างถูกต้อง และรู้สึกพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ไอสถอำนวยการ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” พบว่า บุคคลที่ทำงานในองค์กรจะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่ง

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ที่ได้รับการยอมรับนับถือสูงทั้งจากบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จะมีทางเลือกในการทำงานมากกว่าจึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด” พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม มีการเรียนรู้การปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานต่างๆ จึงทำให้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย ศกุนตนา (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรธนาคารแห่งหนึ่ง

10.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม มีความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด” พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา

11.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ท่านได้รับการอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

12.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือนที่พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐมได้รับมีความเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในองค์กร

13.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น สามารถปรึกษาและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในเวลาปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

14.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานธนาคารออมสิน เขตนครปฐม ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงานมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หน้าที่การงานมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน องค์กรที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ชัยวัฒน์ โอสถาอำนวยการ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง เนื่องมาจากองค์การทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่มีอยู่ จะเป็นผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรที่จะเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน ธนาคารออมสินควรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพนักงานเกิดความสำเร็จในการทำงานก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.ด้านความมั่นคงในงาน ธนาคารออมสินควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งรวมไปถึงความยั่งยืนของอาชีพ มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ รวมถึงความมั่นคงในการดำเนินงานขององค์กร เพราะพนักงานธนาคารออมสินให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานรองลงมาจากความสำเร็จในการทำงาน

3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ธนาคารออมสินควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตัวระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การติดต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น เกิดเป็นความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

4.ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ธนาคารออมสินควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถของพนักงาน ธนาคารควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

5.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ธนาคารออมสินควรให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือลดลง เนื่องจากการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือสูงเป็นการแสดงให้เห็นว่า บุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากบุคคลภายในองค์กร รวมถึงบุคคลภายนอกองค์กรซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ จะทำให้ผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจะมีอำนาจในการต่อรองสูง มีทางเลือกในการทำงานมากทำให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). **ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย ช่างสัน. (2560). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย(จำกัด)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. คั่นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของพนักงานแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. รายงานการค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกัญญา จันทร์มณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.