

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT OF KASIKORN BANK EMPLOYEES

ภูษิต เรืองวงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phusit Ruangwong

E-mail: 6114993855@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 354 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 และเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ 25 - 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28, ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2, 35 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ 20 - 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5, สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ สถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมามีรายได้ 10,001 - 15,000 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7, รายได้ 50,001 ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7, รายได้ 25,001 - 35,000 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6, รายได้ 35,001- 45,000 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6, รายได้ 45,001 - 50,000 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ รายได้ไม่เกิน

10,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาคืออายุงาน 6 ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, อายุงาน 1 ปีขึ้นไป - 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9, อายุงาน 10 ปีขึ้นไป - 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และ อายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือระดับปริญญาโท 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, ระดับอนุปริญญา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8, ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับประถมศึกษา 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

2.) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพัน; องค์กร

ABSTRACT

The research of Organization Engagement of Kasikorn Bank. The Objective is to study Organization Engagement of Kasikorn Bank. The factor of research include desire to maintain members to remain in the organization, Willingness to work hard for the organization, Loyalty and devotion to the organization, Get involved with the organization, Accepting and believing in the goals of the organization, The pride of being part of the organization. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Marital status, Income, Experience, Education. The population used is employees in Kasikorn Bank Office Changwattana Muangthongthani. The samples used in this research amount of 354 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation. The results found that 1.) The users all respondents 354 peoples. Most are female 264 peoples representing 74.60%, are male 90 peoples representing 25.40%. Most aged 30-25 years old 104 peoples representing 29.40%, 25-30 years old 99 peoples representing 28%, Over 40 years old 68 peoples representing 19.20%, 35-40 years old 57 peoples representing 16.1% and 20-25 years old 26 peoples representing 7.3%. Most are the singles 229 people or 64.7%, Married 108 people accounting for 30.5%, Divorced / widowed 10 people accounting for 2.8% and 7 people separated accounting for 2.0%. Most are the Income 15,001 - 25,000 103 people or 29.1%, Income 10,001-15,000 98 people or 27.7%, More Income 50,001 52 people or 14.7%, Income 25,001 - 35,000 48 people or 13.6%, Income 35,001- 45,000 27 people or 7.6%, Income 45,001 - 50,000 16 people Accounted for 4.5% and income of not more than 10,000 of 10 people, accounting for 2.8%. Most are the Working age 3 years

or more - 6 years 92 people representing 26.0%, working age 6 years and over - 10 years, 90 people, representing 25.4%, working age 1 year or more -3 years, 67 people or 18.9%, working age 10 years or more -15 years 44 people representing 12.4% and working age less than 1 year 6 people representing 1.7%. Most are the education at the bachelor's degree amounted to 245 people or 69.9%, Master's degree 72 people accounted for 20.3%, Diploma level accounting for 4.8%, Secondary school accounting for 4.2% and elementary accounting for 1.4% 11.43%, and Doctor of Philosophy 0 peoples representing 0%,

2.) Organization Engagement of Kasikorn Bank. Area overall is at a high level. Considering each side, The pride of being part of the organization, Willingness to work hard for the organization, Accepting and believing in the goals of the organization, Get involved with the organization, Loyalty and devotion to the organization, desire to maintain members to remain in the organization

Keywords: Engagement ; Organization

บทนำ

ปัจจุบันจากการสำรวจสภาวะการณ์ด้านการมีงานทำของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าผู้ว่างงาน 7.5 แสนคน ซึ่งสูงกว่าปีก่อนในช่วงเวลาเดียวกันถึงเกือบเท่าตัว เนื่องจากโครงสร้างตลาดแรงงานในประเทศไทยที่ นายจ้างปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงาน และเปลี่ยนวิธีการทำงานมากกว่าการเพิ่มหรือลดบุคลากร องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างสิ่งตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์กร สิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงให้เกิดกับบุคลากรคือเรื่องของความรัก ความสุข เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสิ่งที้องค์การจะได้รับก็คือผลประโยชน์ที่มากกว่างาน เช่น การมีหัวใจในการทำงาน การอุทิศตนให้กับองค์กร การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยตนเอง และการทำงานอย่างเต็มแรงและเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรบุคคลในองค์กร

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานงานแจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี เลขที่ตึก 47/7 หมู่ที่ 3 ถนนปิ่นเกล้า ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์การ ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานแจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี

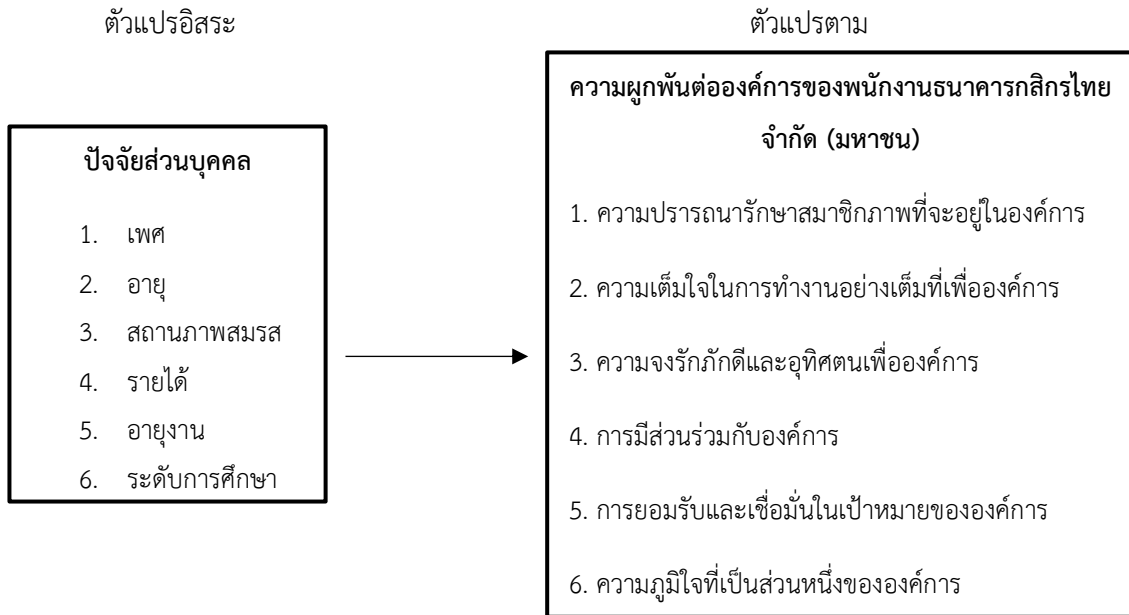
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย องค์การสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้องค์การเติบโตและดำเนินการต่อไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันของบุคลากรในองค์การที่เกิดการแสดงออกและเต็มใจทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งการแสดงออกว่ามีความผูกพันสามารถแสดงออกได้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การแสดงออกในรูปแบบของความศรัทธาต่อองค์การ และการยอมรับในเป้าหมาย การที่เป้าหมายขององค์การและบุคลากรมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันก็จะทำให้เห็นว่าค่านิยมขององค์การที่กำหนดขึ้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ร่วมกัน พนักงานจะแสดงความรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานเชื่อว่าองค์การจะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน พนักงานจะเกิดความซื่อสัตย์ต่อองค์การซึ่งความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยส่งผลไม่ให้เกิดการโยกย้ายหรือลาออกจากที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกที่เชื่อมั่นว่าจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่ว่าองค์การนั้นจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติที่เกิดจากสาเหตุต่างๆ (Porter, Steers, Mowday and Boullion, 1974 อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับการศึกษาระดับปริญญา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วน

หนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร 3. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสถาบันความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ทำการการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208 ผลการวิจัย พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา 3. ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

เขมิกา ธีระพันธ์ และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2559) ทำการการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการธนาคาร ออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร จากการศึกษาพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัด ชุมพร ในภาพรวมพบว่า พนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการธนาคาร ออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมพบว่า พนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขต จังหวัดชุมพร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรรองลงมา คือ ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร 3. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขต จังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขต จังหวัดชุมพรที่มี อายุ สถานภาพ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสาขาปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน 4. การศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร

ลลิตา จันทรงาม (2559) ทำการการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทักษะที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ภุริชญา เพ็งเอียด วัชระ เวชประสิทธิ์ และกฤตชน วงศ์รัตน์ (2561) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตภูมิภาคตะวันตก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงานด้านการติดตามกำกับ แนะนำและสอนงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน รวมถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของธนาคารด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน ด้านการติดตามกำกับ แนะนำ และสอนงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตภูมิภาคตะวันตก ข้อค้นพบจากการศึกษาถ้าธนาคารมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ดี มีการติดตามกำกับ แนะนำ และสอนงาน อย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นร้อยละ 63.1 และทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรใน เขตภูมิภาคตะวันตกดีขึ้นร้อยละ 57.7 และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร มีส่วนร่วมในองค์กรมีมากขึ้น และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก จะทำให้ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นร้อยละ 75.9

จุฑามาศ สุดจิต (2563) ทำการการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากร ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1.) มีพนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 313 คน คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 179 คน ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 233 คน ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับ 2 ปริญญาตรี จำนวน 182 คน ส่วนใหญ่ มีระดับ

รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 178 คน 2.) ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของบุคลากร ของธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.) ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของบุคลากร ของ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.) ความคิดเห็นของพนักงานธนาคาร ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจของบุคลากร ของธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้คือ พนักงานที่ทำงานใน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานงานแจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนกำหนดที่ 0.05 โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามและได้แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานใน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานแจ้งวัฒนะ เมืองทองธานี จำนวน 354 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากระบบ Google Form ไปยัง Google Sheet เพื่อนำมาวิเคราะห์ และสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 354 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 และเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ 25 - 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28, ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2, 35 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ 20 - 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5, สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือมีรายได้ 10,001 - 15,000 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7, รายได้ 50,001 ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7, รายได้ 25,001 - 35,000 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6, รายได้ 35,001- 45,000 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6, รายได้ 45,001 - 50,000 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ รายได้ไม่เกิน 10,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมาคืออายุงาน 6 ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, อายุงาน 1 ปีขึ้นไป-3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9, อายุงาน 10 ปีขึ้นไป -15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และ อายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือระดับปริญญาโท 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, ระดับอนุปริญญา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8, ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับประถมศึกษา 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.64, \bar{X} = 3.95, \bar{X} = 3.75, \bar{X} = 3.74, \bar{X} = 3.88, \bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ด้านความภูมิใจที่เป็น

ส่วนหนึ่งขององค์การ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุงาน ระดับการศึกษา สูงสุด ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 354 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 และเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ 25 - 30 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28, ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2, 35 - 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 และ 20 - 25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5, สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 25,000 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมา มีรายได้ 10,001 - 15,000 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7, รายได้ 50,001 ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7, รายได้ 25,001 - 35,000 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6, รายได้ 35,001- 45,000 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6, รายได้ 45,001 - 50,000 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และ รายได้ไม่เกิน 10,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมา มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, อายุงาน 1 ปีขึ้นไป-3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9, อายุงาน 10 ปีขึ้นไป -15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และ อายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, ระดับอนุปริญญา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8, ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับประถมศึกษา 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์การ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านจะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ทำงานร่วมกับองค์การนี้ไปนานๆ ท่านมีความรู้สึกต้องการทำงานกับองค์การแห่งนี้ต่อไปจนท่านเกษียณอายุการทำงาน แม้ว่าท่านจะรู้สึกเบื่อกับงานในองค์การ ท่านก็ยังรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับองค์การนี้ต่อไป ท่านมีความรู้สึกต้องการทำงานกับองค์การแห่งนี้ต่อไปถึงแม้ว่าจะมีโอกาสเลือกการทำงานที่อื่นก็ตาม ท่านมักจะบอกกับเพื่อน ครอบครัว เสมอว่าท่านจะทำงานร่วมกับองค์การนี้ตราบที่องค์การจะดำรงอยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากถ้าหากท่านตัดสินใจออกจากองค์การนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้า

2. ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานอย่างเต็มที่ ท่านใช้ประสบการณ์ในการทำงานช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเต็มที่ ท่านรู้สึกวิตกกังวลอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรและช่วยแก้ไขปัญหายังเต็มที่ ท่านมักจะบอกกับเพื่อน คนรู้จัก ครอบครัว ว่าท่านเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรนี้ ท่านรู้สึกมีความลำบากใจในการยอมรับเรื่องวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เหมิกา ธีระพันธ์ และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการธนาคาร ออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร

3. ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกต้องรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเสมอ ท่านพร้อมอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ท่านมักจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กร ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ท่านมักจะพูดแก้ต่างให้องค์กรเสมอเมื่อมีคนกล่าวร้ายองค์กรในทางไม่ดี ท่านมักจะบอกกับเพื่อน ครอบครัว คนรู้จัก ว่าท่านยินดีที่จะอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรนี้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ สุดจิต (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากร ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม สำนักงานใหญ่

4. ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้ามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร ท่านมักจะบอกกับเพื่อน ครอบครัว คนรู้จัก เสมอว่าท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรนี้ ท่านเต็มใจเสมอที่ได้เข้ามีส่วนร่วมกับองค์กรเพราะท่านรู้สึกองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน ท่านเป็นคนหนึ่งที่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า องค์กรได้เปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริชญา เฟ็งเอียด, วิษระ เวชประสิทธิ์ และ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2561) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตภูมิภาคตะวันตก

5. ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น ท่านยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ท่านยอมรับและเชื่อมั่นในเรื่องการจัดระบบงานขององค์กรที่ดี ท่านมีความรู้สึกว่าเป้าหมายและนโยบายขององค์กรกับวิธีการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ท่านมักจะบอกกับเพื่อน ครอบครัว คนรู้จัก เสมอว่าท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรเสมอมา

ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) ทำการการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208

6. ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์การนี้ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับ เพื่อน ครอบครัว คนรู้จักว่าท่านได้ทำงานกับองค์การนี้ การที่ท่านได้ปฏิบัติงานกับองค์การแห่งนี้ท่านภูมิใจและมีแรงบัลดาลใจที่จะเป็นพนักงานที่ดี หากท่านมีเหตุต้องสิ้นสุดการปฏิบัติหน้าที่กับองค์การนี้ท่านจะยังคงมีความรู้สึกภูมิใจและผูกพันอยู่เสมอ ท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นที่ท่านรู้จักเข้ามาร่วมงานกับองค์การนี้ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ทำการการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์การ

สิ่งที่ควรปรับปรุงด้านความปรารถนารักษาสมาชิกภาพที่จะอยู่ในองค์การในข้อต่างๆ ตามลำดับ คือ ท่านจะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ทำงานร่วมกับองค์การนี้ไปนานๆ ผู้บริหารธนาคารควรหาวิธีที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้ให้กับพนักงานทุกระดับ โดยสลับหมุนเวียนกัน เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่น การส่งพนักงานฝึกอบรมประจำปี สัมมนาพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือทำการworkshopในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานประจำเดือน เพื่อให้พนักงานได้แนวทางการเสริมสร้างความรู้ไปพัฒนาตนเองเพิ่มเติม เกิดความก้าวหน้าในการทำงานและได้ทำงานร่วมกับองค์การนี้ต่อไป, ท่านมีความรู้สึกต้องการทำงานกับองค์การแห่งนี้ต่อไปจนท่านเกษียณอายุการทำงาน ผู้บริหารธนาคารควรให้ความสำคัญเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกกับพนักงานเพราะพนักงานคือสิ่งสำคัญขององค์การ ที่ช่วยให้องค์การยืนหยัดอยู่ได้ ด้วยวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ใช้วิธีเสริมสร้างให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เช่น ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านเทคโนโลยี จัดสัมมนาเรื่องสำคัญที่นำมาพัฒนาหรือใช้ในการทำงาน แต่ต้องไม่ใช่บังคับจนพนักงานเกิดความเครียด หรือมีการยกย่องพนักงาน ชื่นชมผลงาน เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จ, แม้ว่าท่านรู้สึกเบื่อเกี่ยวกับงานในองค์การทำก็ยังรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับองค์การนี้ ผู้บริหารธนาคาร ควรหาวิธีการสร้างกำลังใจให้เกิดกับพนักงาน หรือให้พนักงานรู้จักวิธีการลดอาการเบื่อและสร้างกำลังใจในการทำงานด้วยตนเอง เช่น หาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่ธนาคารจัดเตรียมไว้ให้โดยใช้เป็นในรูปแบบการเล่นเกมส์ตอบคำถามชิงรางวัล จัดโครงการรักษาสุขภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ เพื่อลดอาการเบื่อหน่ายจากการทำงานและเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย

ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ

สิ่งที่ควรปรับปรุงความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์การในข้อต่างๆ ตามลำดับ คือ ท่านทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารธนาคารควรหาวิธีการสร้างให้เกิดการได้รับการยอมรับในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความสุขมีความพร้อมที่จะทุ่มเทในการใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การมอบรางวัลหรือชื่นชมผลงานและความสามารถในการทำงานของพนักงานโดยมีการเผยแพร่ให้บุคคลอื่นในองค์การทราบผ่านช่องทาง Kasikorn News, ท่านมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก

หัวหน้างานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารธนาคารควรเริ่มจากการหาวิธีสร้างหัวหน้างานที่มีคุณภาพเพื่อให้หัวหน้างานปฏิบัติต่อพนักงานอย่างถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดี เก่งงาน และ เก่งคน เช่น กำหนดเป้าหมายงานในทีม วางแผนการทำงาน มีการสื่อสารที่มีคุณภาพในทีม ส่งงานและมอบหมายงานให้งานถูกกับคน สามารถแก้ปัญหาทั้งของตนเองและของพนักงานได้ เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับพนักงานได้ เมื่อพนักงานรู้สึกมีหัวหน้าที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีพนักงานก็พร้อมที่จะทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ท่านใช้ประสบการณ์ในการทำงานช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารธนาคารควรหาวิธีสร้างความรู้สึกให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ในที่ประชุมควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย ให้งานที่ทำทางเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมกับความสามารถกับพนักงานเพื่อช่วยในการพัฒนาการทำงานของตนเอง เมื่อพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะเกิดการเต็มที่ที่จะใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาในการทำงานช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร

ด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงด้านความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กรในข้อต่างๆ ตามลำดับ คือ ท่านรู้สึกต้องรักษาผลประโยชน์ของบริษัทเสมอ ผู้บริหารธนาคารควรหาวิธีสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานเปรียบเหมือนองค์กรให้ประโยชน์กับพนักงาน พนักงานก็จะรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น องค์กรต้องเป็นที่พึ่งให้กับพนักงานได้ เปิดรับฟังหรือให้พนักงานทุกระดับเขียนสิ่งที่พนักงานต้องการส่งถึงองค์กรปีละ 1 ครั้ง ผ่านช่องทาง Kasikorn Mailbox พนักงานจะได้รู้สึกตนเองมีความสำคัญกับองค์กรเมื่อรู้สึกมีการรับฟังปัญหา พนักงานก็จะรู้สึกผูกพันและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเสมอ ท่านพร้อมอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารธนาคารหรือหัวหน้างานควรหาวิธีการสร้างทักษะความเป็นผู้นำในตนเอง เช่น วิธีการเรียนออนไลน์หรือส่งอบรมเรื่องของการมองเป้าหมายของงานที่ทำและเข้าใจความคาดหวังขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป้าหมายขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ท่านมักจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อองค์กร ผู้บริหารควรหาวิธีการที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร เช่น การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีการดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรและพร้อมจะปกป้ององค์กรต่อไป

ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรในข้อต่างๆ ตามลำดับ คือ ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร ผู้บริหารธนาคารควรหาวิธีสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เห็นถึงประโยชน์ต่างๆของการเข้ามามีส่วนร่วมที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจด้านการพัฒนาตนเองโดยการเข้าไปศึกษาหาความรู้ผ่านระบบ E Learning ตามหัวข้อที่กำหนด ซึ่งนำผลคะแนนการเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่น่าใช้ในการประเมินพนักงาน มีผลต่อการปรับขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนโบนัสประจำปี ได้รู้จักพัฒนาทักษะตนเองนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นเมื่อพนักงานมองเห็นถึงประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการทำงาน ก็จะมีรู้สึกมีความสุขที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ท่านมักจะบอกกับเพื่อน ครอบครัว คนรู้จัก เสมอว่าท่านภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรนี้ ผู้บริหารธนาคาร ควรสร้างคุณภาพชีวิตที่ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานจนเกิดเป็นความรักและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ให้งานที่เหมาะสมกับคนและไม่เอาเปรียบเวลาส่วนตัวของพนักงาน สร้างความเป็นผู้นำให้กับพนักงานส่งเข้าอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำเพื่อการ

พัฒนาตนเอง มีการยอมรับในผลงานของพนักงานที่ทำงานประสบความสำเร็จอยู่เสมอ มีรางวัล กล่าวชมเชย ส่งผลต่อการประเมินประจำปีที่ดี เมื่อพนักงานรู้สึกถึงว่าองค์กรยื่นประสบการณ์โอกาสที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วพนักงานทำงานประสบผลสำเร็จก็จะรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานและยินดีที่จะบอกกับคนภายนอก หรือครอบครัวตนเองเองว่าภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำงานกับองค์กรนี้, ท่านเต็มใจเสมอที่ได้เข้ามีส่วนร่วมกับองค์กรเพราะท่านรู้สึกองค์กรเปรียบเหมือนครอบครัวของท่าน ผู้บริหารธนาคารควรวางวิธีสร้างความผูกพันให้พนักงานเกิดขึ้นกับองค์กรจนรู้สึกองค์กรคือครอบครัว เช่น สร้างวัฒนธรรมในเรื่องการมีส่วนร่วม ให้กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นแบบที่อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว หัวหน้างานคือที่ปรึกษาที่ทุ่มเน้นการเอาใจใส่พนักงานอย่างเสมอ

ด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงด้านการยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรในข้อต่างๆ ตามลำดับ คือ ท่านยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและควรมีการสื่อสารให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายที่ตรงกัน เช่น จัดอบรมเรื่องการจัดระบบงานที่ดีให้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือมีการกำกับดูแลสามารถตรวจสอบได้, ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีกว่าองค์กรอื่น ผู้บริหารควรวางวิธีกำหนดเป้าหมายที่จะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน กำหนดเป้าหมายการอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในเรื่องต่างๆ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีการบูรณาการทางสังคมโดยกำหนดเป้าหมายในการใช้กิจกรรมส่งเสริมสังคมร่วมกัน เช่น กิจกรรมอาสา, ท่านยอมรับและเชื่อมั่นในเรื่องการจัดระบบงานขององค์กรที่ดี ผู้บริหารธนาคารควรวางวิธีพัฒนาและเสริมสร้างระบบการทำงานขององค์กรให้ดีอยู่เสมอ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งต่อระบบงานและตัวของพนักงาน เช่น มีการวางแผนระบบงานที่ใช้ในการทำงานทั้งแบบระยะสั้น ระยะยาว มีการวางแผนด้านกำลังคนที่ต้องการ หรือวางแผนการใช้คนที่มีอยู่โดยให้เหมาะสมกับจำนวนงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงระบบงานที่ดีที่ส่งผลดีต่อการทำงานก็อาจจะทำให้เกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในเรื่องระบบงานขององค์กรว่าเป็นระบบงานที่ดี

ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ ผู้บริหารธนาคารควรวางวิธีที่จะส่งเสริมภาพลักษณ์ให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดี มีชื่อเสียงในทางที่ดีทั้งต่อพนักงานและสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่สร้างความสมดุลหรือสนับสนุนการทำประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง และแสดงความจริงใจ โปร่งใส ทั้งกับพนักงานและสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร, ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับเพื่อน ครอบครัว คนรู้จักว่าท่านได้ทำงานกับองค์กรนี้ ผู้บริหารควรวางวิธีสร้างภาพลักษณ์ภายในองค์กรให้พนักงานรับรู้และสัมผัสถึงสิ่งที่ดีขององค์กร เช่น การสร้างภาพลักษณ์โดยการสร้างความสุขใช้กิจกรรมภายในลดความเครียดผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น กิจกรรมประจำเดือน กิจกรรมประจำปี กิจกรรมให้พนักงานสร้างประโยชน์ต่อชุมชน ใกล้เคียง, การที่ท่านได้ปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้ท่านภูมิใจและมีแรงบันดาลใจที่เป็นพนักงานที่ดี ผู้บริหารธนาคารควรวางวิธีกำหนดแนวทางสร้างบุคคลตัวอย่างที่ดี ให้การยอมรับ ยกย่อง ให้รางวัล เช่น การประกาศรางวัลกับ

ผู้ปฏิบัติงานยอดเยี่ยม ประจำเดือน ไตรมาส ประจำปี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แรงบันดาลใจในการทำงาน และนำไปเป็นตัวอย่างในการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่องค์กรมีพนักงานที่ดีและเก่ง

บรรณานุกรม

- เขมิกา ธีระพันธ์ และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2559) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานปฏิบัติการ
ธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกรุง
ศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
- จุฑามาศ สุตจิต. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรของ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่ สาขาการเงินการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประเทศไทย
- ภูริชญา เพ็งเอียด วัชระ เวชประสิทธิ์ และ กฤตชน วงศ์รัตน์. (2561) ระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในเขตภูมิภาคตะวันตก หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- ลลิตา จันทรงาม. (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงาน
ใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล, การค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ
สาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วลีวัลย์ สุขวัฒนะวินากุล, (2553) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากร
สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน เอสจีเอสที (ประเทศไทย
จำกัด, วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์