

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัด สำนักงานเขตอุบลราชธานี<sup>1</sup>

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
EMPLOYEES KRUNGTHAI BANK UBONRATCHATHANEE REGIONAL  
OFFICE

ดร.ณิ แก้วงาม<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์(1.)เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตอุบลราชธานี (2.) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ กลุ่มของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตอุบลราชธานี จำนวน 158 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนในการทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้ค้นคว้าใช้สถิติทดสอบ(t-test) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวโดยวิธี ANOVA และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า 1.) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยจูงใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงไทย สำนักงานเขตอุบลราชธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.) ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยจูงใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรีศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objectives of the study were (1) Study factor affecting the Organizational commitment of Employees Krungthai Bank Ubonratchathanee (2) Study of level to Organizational commitment of Employees Krungthai Bank Ubonratchathanee. A sample was the group of employees of Krungthai Bank Ubonratchathanee around 158 people. Set size sample groups use formula Taro Yamanei uses questionnaires to collect information. Statistics used for analysis were percentage, means, standard deviation and T-test set statistically significant at 0.05 level and diagnose variance results by ANOVA and statistically multiple regression to find the commitment between the source variable and dependent variable. The finding of this research that the (1) Job characteristics factors and predispose factors consequence to factor affecting the Organizational commitment of Employees Krungthai Bank Ubon statistically significant at 0.05 level (2) Factor manner jon and factor motivation have level the Organizational commitment in perspective at a high level, factor personal for example sex, age, identity, earnings period of the work and level education to different have level Organizational commitment of employees not different was statistically significant at 0.05 level.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจธนาคาร ได้มีการพัฒนานวัตกรรมทางการเงินใหม่ๆ ที่ทันสมัยยิ่งขึ้น เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา หรือที่เราเรียกว่ายุคดิจิทัล (Digital) มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำธุรกรรมทางการเงิน เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันบนโมบายแบงก์กิ้งต่างๆ ทำให้ผู้ใช้บริการสามารถทำธุรกรรมทางการเงินได้สะดวกยิ่งขึ้นผ่านโทรศัพท์มือถือ โดยที่ผู้ใช้บริการไม่จำเป็นต้องเดินทางไปทำธุรกรรมที่ธนาคารด้วยตนเอง ช่วยให้ชีวิตมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ไม่ต้องไปรอคิวเพื่อรอรับบริการที่ธนาคาร ซึ่งนวัตกรรมเหล่านี้ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจธนาคาร คือ เมื่อมีผู้ใช้บริการผ่านโมบายแบงก์กิ้งมากขึ้น ลูกค้าที่จะเข้ามาใช้บริการที่ธนาคารก็เริ่มลดจำนวนลง ธนาคารส่วนใหญ่จึงได้มีการปรับลดรายจ่ายของธุรกิจในส่วนนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและส่งผลกระทบต่อพนักงานธนาคาร เช่น มีการลดจำนวนสาขาลง มีการโยกย้ายพนักงานไปทำในส่วนงานอื่นหรือปรับลดจำนวนพนักงานลงและไม่รับพนักงานใหม่ ส่วนพนักงานเองก็ต้องมีการปรับตัวและทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ธนาคารกำหนดไว้

ธนาคารกรุงไทย ถือได้ว่าเป็นสถาบันทางการเงินในเมืองไทยอันดับต้นๆ เพื่อพร้อมที่จะให้บริการทางการเงินให้แก่ลูกค้าของธนาคารและต่อสู้แข่งขันกับสถาบันการเงินแห่งอื่นๆ ที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

ของภาคอุตสาหกรรมทางการเงินนี้ ดังนั้นการดูแลและรักษากำลังสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลักดันให้  
องค์กรได้เจริญเติบโตนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรก็  
คือ “พนักงาน” ที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันระหว่างองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยองค์กร  
จะประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงาน เมื่อการทำงานของ  
พนักงานมีประสิทธิภาพ ก็สร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างมากมาย จึงต้องเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อ  
องค์กรให้กับพนักงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะสามารถปฏิบัติงานในแนวทางที่  
สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม  
ความสามารถมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร แต่หากพนักงานลดทอนความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร  
ลง ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดลง  
ค่าตอบแทน การลดจำนวนลงของพนักงาน และการต้องเสียเวลาคัดเลือกและฝึกอบรมบุคคลากรใหม่ โดย  
นักวิชาการหลายท่านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวนี้ได้  
จึงทำให้ทุกวันนี้องค์กรต่างๆจะต้องหาวิธีการ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและรู้สึกถึง  
ความผูกพันกับการทำงานของตนเองกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขต  
อุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขต  
อุบลราชธานี

### 3.คำถามในการวิจัย

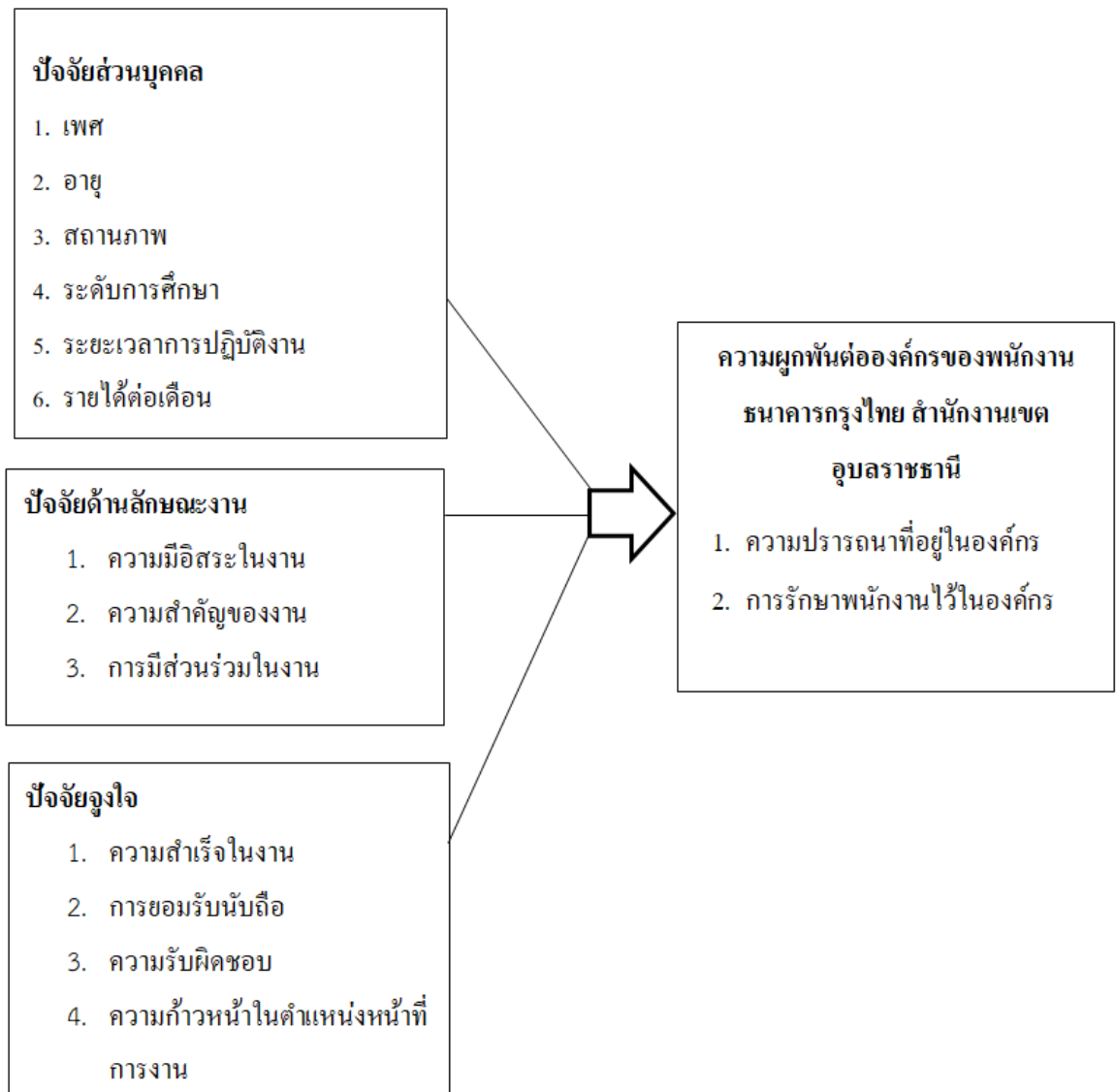
1. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขต  
อุบลราชธานี
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี  
อยู่ในระดับใดแตกต่างกันหรือไม่

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลทั่วไปของธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตอุบลราชธานี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี จำนวน 261 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี โดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ตามสูตรสำเร็จของ Taro Yamane(1970) แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 158คน โดยการตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย ดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพ
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- 1.6 รายได้ต่อเดือน

#### 2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย

- 2.1 ความมีอิสระในงาน
- 2.2 ความสำคัญของงาน)
- 2.3 การมีส่วนร่วมในงาน

### 3. ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย

2.1 ความสำนึกในงน

2.2 การยอมรับนับถือ

2.3 ความรับผิดชอบ

2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

2. การรักษาพนักงานไว้ในองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรวม 2 ด้าน ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยเชิงใจ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร รวม 2 ด้าน ได้แก่ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรกับด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale จำนวน 15 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามไปทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) พิจารณาว่าหากรายการใดมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อน จำนวน 30 ชุด ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของของครอนบาค (Cronbach's Alpha-coefficient, 1974:161) ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.725	.683	31

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 158 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้ง 7 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทั้ง 2 ด้าน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.59 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.90 – 2.59 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.89 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม



## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักเขตอุบลราชธานี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัด สำนักเขตอุบลราชธานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ สถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานและปัจจัยจิตใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัด สำนักเขตอุบลราชธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทั้งสองนั้นมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงไทย สังกัด สำนักเขตอุบลราชธานีในภาพรวมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานเขตอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารควรที่จะวางแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในระยะยาว คือ ควรสร้างความรู้สึที่ดีว่างานนั้นเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่น่าเบื่อสำหรับพนักงานและงานที่ต้องทำทลายความรู้ ความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ผู้บริหารควรมีความชัดเจน มีการประชุมชี้แจงให้พนักงานรับรู้ขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรักและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศ

ในการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีม รวมถึงผู้บริหารควรสร้างความเป็นกันเองกับพนักงาน ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความสำคัญ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการดำเนินงานนี้ดูแลบุคลากรเหมือนกับญาติพี่น้อง มีการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร ทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ควรมีการส่งเสริมการจัดให้พนักงานได้ทำงานในตำแหน่งตามความสามารถและความถนัดของพนักงาน การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น การได้รับรางวัล ความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในตัวพนักงานเป็นอันดับแรก ทั้งในเรื่องของการทำงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากพนักงานคือ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กร ผลการดำเนินงานขององค์กรจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงานเป็นสำคัญองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กรตามมา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สังกัด สำนักเขตอุบลราชธานี ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เชิงลึกกับบุคลากรและผู้บริหารระดับสูงของ ธนาคารกรุงไทย สังกัด สำนักเขตอุบลราชธานี ถึงความคาดหวังและความต้องการ ในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงชัดเจนและข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

2) ควรมีการวิจัยถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างของบริษัทในเครือ ของธนาคารกรุงไทยที่ทำงานที่สาขาและ

สำนักงานสำนักเขตอุบลราชธานี เพื่อสามารถนำผลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ  
ต่อไป

### บรรณานุกรม

- จิตภัสร์ เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มุมกล้อง จำกัด การค้นคว้าอิสระ  
สาขาการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย
- จุฑามาศ ทันทิกุล, ชลภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ  
บริษัท การ์เมนต์ จำกัด การค้นคว้าอิสระ วารสารนวัตกรรมและการจัดการ  
ปีที่ 2 เดือนมกราคม - ธันวาคม 2560
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.  
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตีรัตน์ ชมภูรัตน์. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด.  
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทิพย์ทิทยา สวสสวัสดิ์, กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวถึงสมมูลชีวิตกับการทำงาน  
และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:  
วิจิตรหัตถกร.ศุภชัย เหมือนโพธิ์,นนทวัฒน์ สุขผล,ชูดาวพร สอนภักดี,ทัตเทพ  
ทวีไทย,ทริกา สระทองคำ,ทริกา สระทองคำ,ศรวิศา กฤดาธิการ,พลอยนรินทร์  
โรจนการสกุล (2564) ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด การค้นคว้าอิสระ  
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
- สันสนีย์ เตชะลาภ อานวย. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมบูรณ์ สารพัด,ณิชา เกตุงาม,ทิพย์โกศล หริ่งกระโทก, สกฤติพิศ อินทร์พิทักษ์, นภาพร หงส์ภักดี  
และสืบพงศ์ หงส์ภักดี (2565) การค้นคว้าอิสระ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา,คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

สิทธิชัย สิทธิพงษ์พร ,วิญญู กิณะเสนและดร.มานพ นักการเรือน(2555) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ผูกพันของพนักงานกับองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮาร์ทแอนด์มายด์แอฟฟารเอล  
จำกัด นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรศาสตราจารย์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 11(9): 34-41

Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and  
Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26, 1-12.

Baron A. R. (1996). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.

Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment The Socialization of Manager in Work  
Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533-546.

Cherrington D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and  
Organizational Performance*. 2 nd ed. The United States of America.

Fazzi, Robert A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance,  
and Commitment*. New york: Irwin Professional.

Greenberg, J. & Baron, R. B. (1990). *Behavior in Organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Herzberg, Frederick. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, 1959

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. R. (2002). *Organizational Behavior and Management*. New York :  
The McGraw-Hill Companies.

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at  
Work. *Academy of Management Journal*, 33, pp.692-724.

Kanter R. M. (1971). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment  
Mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*. 33(8): 499-517.

Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organization Identification. *Academy of Management  
Journal*. 17(3): 213-226.

Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. 6th ed. New Jersey: McGraw-Hill. (1995).

*Organizational behavior*. 7 th ed. New York: McGraw-Hill.

Marsh, R. & Mannari, H. (1997). *Organizational Commitment and Turnover: a Prediction Study*.

*Administrative Science Quarterly*. 22(3): 57

Robert, H. K. & Neale, M. A. (1991). *Organizational Behavior*. Boston: PWS-KENT.

Steers. (1977). *Antecedents & Outcomes of Organization Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.

22(3): 28-56.

Yamane, (1973). *Statistics and Introductory Analysis*. 2nded. New York: Harper and Row.

Sirintip chantranima ,Boon-Anan Phinaitrup Graduate (2563) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันองค์การ กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน Graduate School of Public

Administration National Institute of Development Administration 2020-06-30