

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สารนิพนธ์
ของ
นางสุภาณี กลิ่นหอม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๕.๖14
๘๘๖๔ป
๐.๖

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

บทคัดย่อ
ของ
นางสุภาณี กลิ่นหอม

๔ ส.ย. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
เมษายน 2545

๒ 1๕71๔๔

สุภาณี กลิ่นหอม (2545) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.(สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนด 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนด กับความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อทราบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อธนาคารแห่งประเทศไทยในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 395 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย การเก็บรวบรวมข้อมูลมีแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS version 10.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่าความแปรปรวนทางเดียว หาค่าทดสอบแบบเซฟเฟ้ และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย Pearson product moment correlation

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พนักงานที่มีเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. พนักงานที่มีอายุงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
8. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
11. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
12. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
13. การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
14. ทิศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้น ควรที่ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องของธนาคารแห่งประเทศไทยจะได้มีการนำผลการศึกษาที่ได้นี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของธนาคารแห่งประเทศไทยต่อไป

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT : A CASE
STUDY OF BANK OF THAILAND HEAD OFFICE.

AN ABSTRACT
BY
MRS. SUPANEE KLINHOM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
April 2002

Supanee Klinhom. (2545), *Factor Affecting Organization Commitment : A Case Study of Bank of Thailand, Head Office*. Master Project, MBA. (Management) Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Arpiruth Tangkrachang.

The purpose of this research is to find out the degree of organization commitment among staff at the Head Quarter of the Bank of Thailand. The Four key attributed of organization commitment are selected for this study. They are demographic factors (e.g. sex, age, marital status, educational background, salary level and duration of working), job factors (e.g. job autonomy, career progress, and the level of work process understanding), organization factors (e.g. policy, rules, and regulations and work process, work involvement), and organization environment factors (e.g. task identity, attitude toward superior, coworker and organization). The sample group consists of 395 staff working at the headquarter of the Bank of Thailand and they are selected by the simple random sampling method. The questionnaire is divided into three parts. Part one includes questions on general data of the sample. Part two is the question concerning job factors, organization factors, and organization environment factors. The last section is related to the question about organization commitment. The data is then processed using SPSS for WINDOWS Version 10.0 program. The analysis is based on various statistic techniques. Such examinations are percentage, mean, and standard deviation analysis, t-test, one way ANOVA, Scheffe – test and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of this study are as follows:

1. In general, the degree of organization commitment at the headquarter of the Bank of Thailand is high.
2. Sex of employees does not affect the organization commitment at any statistical level.
3. The level of organization commitment among older employees is higher than younger ones with statistical significant level of .05.
4. Marital Status has no significantly different in the organization commitment at any statistical level.
5. Employees with low education level (less than bachelor degree) have more organization commitment than those with high education level (bachelor and above bachelor degree) at the statistical level .05.
6. The level of organization commitment of staff with high salary is higher than low salary one at the statistical level .05.
7. Employees with long working experience at the Bank have more organization commitment than those with short years at the statistical level .05.

8. Autonomy of employees is positively correlated to organization commitment at statistical level .05 .
9. Promotion opportunity is positively correlated to organization commitment at statistical level .01 .
10. Understanding in work process is positively correlated to organization commitment at statistical level .01 .
11. Policy, rule, regulation and work process is positively correlated to organization commitment at statistical level .01 .
12. Work involvement is positively correlated to organization commitment at statistical level .01 .
13. Task Identity is positively correlated to organization commitment at statistical level .01 .
14. Attitude to superior, coworker and organization is positively correlated to organization commitment at statistical level .01 .

From this result, it clearly shows that personal disposition, demographic factors, job factors, organization factors and organization environment factors are closely related to the obligations to organization. As expected, the studies which are carried out here in Thailand and abroad have shown or yielded the similar result. Therefore, the Bank of Thailand (BOT) should endorse or at least explore the validity of the result of this study in order to make and improvement in the BOT's personnel administration, especially in motivation systems, working environment. Hopefully, such an effort will help create the atmosphere that can meet employees' needs and expectation. Eventually, it will enhance the level of commitment of the employees towards the organization, which, in turn will increase their efficiency and effectiveness in fulfilling the BOT's mission.

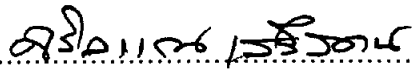
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

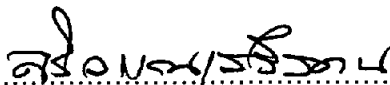


(รองศาสตราจารย์ ศีววรรณ เสรีรัตน์)

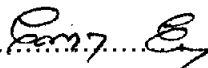
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์



.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง)

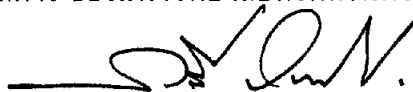


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศีววรรณ เสรีรัตน์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่..... 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่าน อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง ประธานควบคุมสารนิพนธ์ รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาตา สิริกุดตา กรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่สละเวลาเป็นอย่างมากในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์และบุคลากรภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้ กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ขอบคุณคุณแม่ และผู้บังคับบัญชาที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนในการศึกษา ขอขอบคุณพี่-น้อง และ เพื่อนนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ ได้แก่ คุณรุจา เทพนฤมิตร, คุณอาภาภรณ์ สังข์ประไพ, คุณยุวลิ ไทยเจียมอารีย์, คุณวรลักษณ์ ไรจนวานิชกิจ และท้ายที่สุดขอขอบคุณ คุณกฤษ กลิ่นหอม ที่ให้กำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความสำเร็จในครั้งนี้

สุภาณี กลิ่นหอม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติของธนาคารแห่งประเทศไทย.....	14
บทบาทและหน้าที่ของธนาคารแห่งประเทศไทย.....	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ.....	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	24
ประชากร.....	24
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	66
	วิธีดำเนินการค้นคว้า.....	66
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	69
	อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	71
	ข้อเสนอแนะ.....	77
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	77
	บรรณานุกรม.....	79
	ภาคผนวก.....	80
	ภาคผนวก ก แผนผังโครงสร้างองค์กรของธนาคารแห่งประเทศไทย.....	82
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	84
	ภาคผนวก ค หนังสือนำเสนอ.....	90
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	93

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
2	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	33
3	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนก ตามระดับการศึกษาหลังการรวมกลุ่ม.....	36
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยต่าง ๆ.....	37
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	39
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	40
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเข้าใจใน กระบวนการทำงาน.....	41
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆในการทำงาน.....	42
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....	43
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน.....	44
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและองค์กร.....	45
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ของความผูกพันโดยรวมและรายข้อ.....	46
13	แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงาน ที่มีเพศต่างกัน.....	48
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ.....	49
15	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน.....	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

16	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน.....	51
17	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	52
18	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	53
19	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา.....	54
20	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน.....	55
21	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน.....	56
22	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	57
23	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน.....	58
24	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน.....	59
25	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	60
26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน.....	61
27	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	62
28	แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสมการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	64

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ในช่วง 2-3 ปี ที่ผ่านมาผลักดันให้ธนาคารแห่งประเทศไทย ก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยมีการปรับปรุงองค์กรทั้งในเรื่องการกำหนดทิศทางขององค์กรให้มีความชัดเจน การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบงานต่าง ๆ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องและตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งของบทบาทและภาระหน้าที่การเป็นธนาคารกลางของประเทศ ในการรักษาเสถียรภาพของระบบการเงินและระบบสถาบันการเงิน ดังนั้น เพื่อให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นเสาหลักทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ ธนาคารจึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ เศรษฐกิจการเงินของโลกอย่างฉับไวและทันสถานการณ์ โดยโครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุงใหม่ของธนาคารมีลักษณะแบนราบ (Flat Organization) มีสายการบังคับบัญชาสั้นลง เพื่อให้มีการตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้น มีการประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของระบบเศรษฐกิจการเงินและประชาชนได้อย่างถูกต้องและฉับไว

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของพนักงานว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการดำเนินงานของธนาคาร นอกจากจะเป็นปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสำเร็จให้ธนาคารแล้ว ยังมีส่วนในการสร้างเอกลักษณ์และสถานภาพที่โดดเด่นของธนาคารด้วย ทั้งนี้เพราะธนาคารแห่งประเทศไทยเห็นว่าพนักงานแต่ละคนเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบไว้วางใจได้ ตลอดจนมีความสามารถที่จะสร้างสรรค์ผลงานเจริญก้าวหน้า และพัฒนาตนเองได้ จึงเป็นหน้าที่ของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยกว้างขึ้นใหม่ ปรับปรุงระบบการวางแผนพัฒนาอาชีพ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งในด้านวิชาความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเงิน การบัญชี และเน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการ และการจัดการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลภายใต้โครงสร้างและระบบงานใหม่

จากผลการสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของพนักงาน เมื่อวันที่ 22-23 เมษายน 2543 จากการสำรวจพนักงานจำนวน 1,152 คน ที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม จำนวน 103 ข้อ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานโครงการปรับองค์กร ธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อสำรวจความเห็นและทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ ธปท. ครอบคลุม 11 ประเด็น หนึ่งในประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งคือ ผลการสำรวจในประเด็นแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร (Motivation and Commitment) ที่พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยมากกว่าร้อยละ 94 รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในธนาคารแห่งประเทศไทย พร้อมทั้งทุ่มเททำงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อช่วยกู้ชื่อเสียงและเกียรติยศของธนาคารแห่งประเทศไทย ต่อกระแสภายนอกในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมา

การที่พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมที่จะทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีแนวโน้มที่จะรักษาสภาพความเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นไว้ การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรู้ถึงผูกพันต่อองค์กร จะบันดลให้การปฏิบัติงานขององค์กร ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การศึกษาในครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งของธนาคารแห่งประเทศไทย ให้มีความตั้งใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเพื่อที่จะรักษาบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ให้คงอยู่ในองค์กรได้ยาวนานที่สุด เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่จะเกิดขึ้นกับธนาคารแห่งประเทศไทยในภายภาคหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จะทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย และพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด เพราะผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรของธนาคารแห่งประเทศไทยให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และสามารถใช้กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1970 :580-581) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 368 คน และได้ส่งแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถทำการกรอกแบบสอบถามได้ จำนวนทั้งสิ้น 405 คน บวกเพิ่มประมาณ 10% กรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์และเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบ โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนของประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 4,558 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 4,558 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{4,558}{1 + 4,558(.05)^2}$$

$$= 368 \text{ คน}$$

(บวกเพิ่มประมาณ 10% = 405 คน กรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์)

ตัวแปรที่ใช้การศึกษาค้นคว้า

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ตามแนวความคิดของ Steers และ Porter (Steers และ Porter 1983 : 425-450) ซึ่งได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การไว้ 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะกรณีของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จาก

1.1.1 เพศ หมายถึง เพศของพนักงานในองค์การ

1.1.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงานในองค์การ ตามหลักฐานทางราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่ปีที่เกิด จนถึงปีพุทธศักราช 2544

1.1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพการครองตนของพนักงานในองค์การ

1.1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดที่พนักงานในองค์การได้รับ จนถึงปีพุทธศักราช 2544

1.1.5 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานในองค์การได้รับ ณ เวลาปัจจุบัน

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานในองค์การปฏิบัติหน้าที่งาน โดยนับเวลาเป็นปี ตั้งแต่วันที่บรรจุเข้าทำงาน จนถึงปีพุทธศักราช 2544

1.2 ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะของงานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาจาก

1.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม

1.2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานจะได้รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน

1.2.3 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ วัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน

1.3 ลักษณะองค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์กร ซึ่งพิจารณาได้จาก

1.3.1 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นตัวกำหนด อำนาจ หน้าที่ของพนักงานในองค์กร

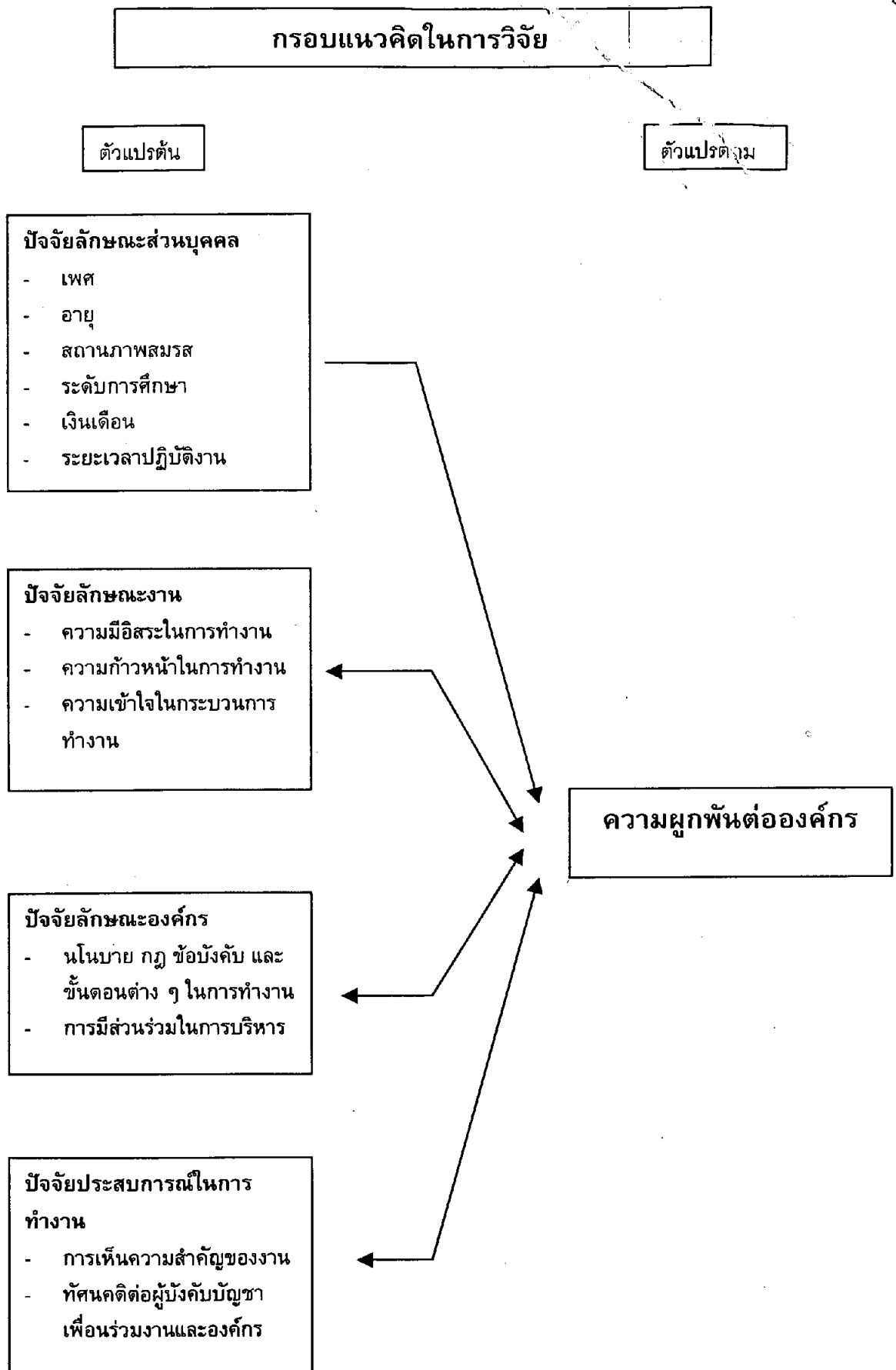
1.3.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการทำงาน

1.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์กรที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในเรื่องต่อไปนี้

1.4.1 การเห็นความสำคัญของงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ต่อประเภท หรือชนิดของงานที่ตนปฏิบัติและรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร

1.4.2 ทักษะติดต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้ม ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร



สมมุติฐานในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันขององค์กรผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1. เพศที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. อายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
3. สถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
5. ระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
7. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
11. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
12. การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
13. ทักษะการแก้ปัญหา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวข้องดังนี้ คือ

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
3. ธนาคารแห่งประเทศไทย
4. งานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่าง ๆ กันไป ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 95) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (commitment) หมายความว่าความไว้วางใจที่มั่นคงและเป็นไปในทางบวก (positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลัทธิกาล ศรีวระมย์ และคณะ (2541 : 96) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ฮอลล์ และคณะ (Hall and other. 1970 : 176) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง “กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน”

วิสุรย์ สิมะโชคดี (2539 : 17) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คน ๆ หนึ่งแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรใด ๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อที่มั่นคง และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีเจตนาแน่วแน่ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภายในองค์กรนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมามากกว่าความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความผูกพันมีความหมายกว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าจะเกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมด มิใช่เพียงแค่ตัวบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมั่นคงมากกว่าความพอใจในงาน เพราะว่สิ่งที่เกิดขึ้นวันต่อวันนั้นจะไม่ทำให้ความผูกพันลดลงไป

บุคคาแนน (Buchanan. 1974 : 533) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

มาร์ช และ แมนนารี (March and Mannari. 1977 :57) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมิณองค์การในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1978 : 143) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมิณองค์การในทางบวก ซึ่งทศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

เฮร์บิเนียก และ ออลูโท (Hrebiniak และ Alutto. 1972 : 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

พอร์ตเตอร์ (Porter. 1971: 603) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

เบอร์เกอร์ (ภทริกา. 2541 : 5 ; อ้างอิงจาก Becker.) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นได้ลงทุนไป

มาร์ส และ ฮานนารี (Marsh & Mannari. 1977 : 57) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการประเมินองค์การในทางที่ดี

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กร และได้แสดงออกมาสามารถเห็นได้ลักษณะของทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ความเสียสละเพื่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกเพื่อให้บรรลุนโยบายและเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanter : 1968 ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือ เหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

พอตเตอร์ และ สมิท (คุณหญิง ดร.ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ : 1970 ; อ้างอิงจาก Porter and Smith) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ “ลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกเป็นรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 425-450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่นาน ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการสำรวจข้อมูลพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ลักษณะองค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุติพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ ลอเลอร์ และ แฮกแมน (Porter, Lawler and Hackman. 1975 : 277 - 278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงาน ไว้ดังนี้

คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย การบอกวิธีการทำงานบางอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์ จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบโต้โดยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความอิสระต่ำ พนักงานอาจจะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ลอเรนซ์ และ เมย์เยอร์ (Allen และ Meyer. 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuous) commitment หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากแนวคิดต่าง ๆ ของแต่ละท่านที่กล่าวมา สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าลักษณะแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อการกระทำจะสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางที่เด่นชัด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ และความผูกพันทางพฤติกรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบความสำเร็จทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (achievement) อำนาจ (power) และการมีสายสัมพันธ์ (affiliation) นี่เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C. McClelland และ J.W. Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มาเหมือน ๆ กัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้

1.1 ความต้องการความสำเร็จ (achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

1.2 ความต้องการอำนาจ (power) : คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาล้วนนั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น

1.3 ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affiliation – nAff) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีมิตรกับคนอื่น ๆ

2. ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ มาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎี “ลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะดับบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security, or safety) needs ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่ออาศัย

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Affiliation, or acceptance, needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ตามทฤษฎีมาสโลว์เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการ

พึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) มาสโลว์คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถในประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Wroom's Expectancy theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลได้ขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ (Duanc, 1982 : 81)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และ การรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจจะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจจะไม่ประสบผลสำเร็จเช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจจะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกินโดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

จากด้านล่างจะแสดงถึงการทำงานร่วมกันและความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสามประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

3. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J.Stacey Adams เราจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้น เมื่อเรารับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกันแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับมุมมอง การเปรียบเทียบที่เหมาะสมของตัวเราเอง ตามทฤษฎีความเสมอภาค สถานการณ์ของความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่อัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของเราต่ำกว่าหรือสูงกว่าอัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบ ภายใต้การใช้ดุลยพินิจทางความเสมอภาค เราจะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ นี่แสดงความหมายว่าเราอาจจะรู้สึกถูกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานการณ์ที่เราได้ให้ปัจจัยที่สูงและได้รับผลลัพธ์ที่ต่ำ ตราบเท่าที่บุคคลที่เราเปรียบเทียบกับตัวเองได้ให้ปัจจัย

ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

ผลกระทบทางแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญสองข้อ ประการแรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวเรา ประการที่สอง ความเครียดจะจูงใจให้เราจัดหรือลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไร ความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้น และแรงจูงใจของเราที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่าสามารถจะนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ธนาคารแห่งประเทศไทย

ประวัติของธนาคารแห่งประเทศไทย

สถาบันแรกที่ได้เริ่มทำหน้าที่ธนาคารกลางของประเทศไทย คือ สำนักงานธนาคารชาติไทย ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2482 มีฐานะเป็นส่วนราชการ สังกัดกระทรวงการคลัง และเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2483 โดยมีพระยาทรงสุรรัฐย์ อธิบดีกรมบัญชีกลางในขณะนั้นเป็นผู้อำนวยการ แต่การดำเนินงานของสำนักงานธนาคารชาติไทยในระยะเริ่มแรกนั้น จำกัดอยู่เพียงกิจการธนาคารกลางบางประเภทเท่านั้น ได้แก่ การรับฝากเงินจากรัฐบาล องค์กรรัฐบาล ธนาคารพาณิชย์ไทย และต่างประเทศ รวมทั้งการให้กู้เงิน และโอนเงินระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ต่อมาคือในปี พ.ศ. 2484 จึงได้ดำเนินงานด้านการควบคุมการแลกเปลี่ยนเงิน หลังจากเกิดสงครามมหาเอเชียบูรพา รัฐบาลได้เปลี่ยนฐานะของสำนักงานธนาคารชาติไทยให้เป็นธนาคารกลาง โดยตราพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 ขึ้น กำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่ เกี่ยวกับกิจการของธนาคารกลาง ธนาคารแห่งประเทศไทยได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2485 โดยมีหม่อมเจ้าวิวัฒนไชย ไชยันต์ ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการตามพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2485 กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง การคลัง เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่กำกับกิจการของธนาคารโดยทั่วไป โดยมีคณะกรรมการ ธนาคารแห่งประเทศไทยอันประกอบด้วยผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง เป็นประธานและรองประธานตามลำดับและกรรมการไม่น้อยกว่า 5 ท่าน ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมและดูแลกิจการของธนาคาร

บทบาทและหน้าที่ธนาคารแห่งประเทศไทย

ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยมีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) การรักษาสถียรภาพทางการเงิน

โดยดำเนินนโยบายการเงินที่เหมาะสมต่อเศรษฐกิจ เพื่อก่อให้เกิดเสถียรภาพทางการเงินทั้งภายในและภายนอก เสถียรภาพภายใน ได้แก่ การรักษาค่าเงินบาทเมื่อเทียบกับราคาและปริมาณสินค้า ส่วนเสถียรภาพภายนอก ได้แก่ การรักษาค่าของเงินบาทเมื่อเทียบกับสกุลเงินตราต่างประเทศ

ธนาคารมีหน้าที่ดูแลตลาดเงินระยะสั้นให้เป็นแหล่งที่เสริมสร้างสภาพคล่องแก่สถาบันการเงิน พัฒนาตลาดตราสารการเงินและสนับสนุนตลาดทุน เพื่อให้เป็นแหล่งระดมเงินทุนระยะยาว ตลอดจนดูแลและส่งเสริมให้ตลาดเงินตราต่างประเทศมีเสถียรภาพ เพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุน

(2) การกำกับดูแลสถาบันการเงิน

กำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุน และบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ รวมทั้งกิจการวิเทศธนกิจ ให้มีความมั่นคงและได้มาตรฐานสากล ตลอดจนดูแลการดำเนินงานของสถาบันการเงินให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีการกระจายสินเชื่อไปสู่ภาคเศรษฐกิจสำคัญด้านต่าง ๆ เช่น การส่งออก การเกษตรกรรม และการอุตสาหกรรม รวมทั้งดูแลและส่งเสริมให้มีการให้สินเชื่อในการพัฒนาหรือเป็นประโยชน์แก่ชนบท และเพื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้มีรายได้น้อย โดยการให้กู้ยืมผ่านสถาบันการเงินทั้งของรัฐและเอกชน เช่น ธนาคารพาณิชย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) และบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น รวมทั้ง ดำเนินการพัฒนาสถาบันการเงินให้ก้าวหน้าและให้ความช่วยเหลือแก่สถาบันการเงินในกรณีที่ต้องมีการแก้ไข

(3) การเป็นนายธนาคารและที่ปรึกษาด้านนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล

การเป็นนายธนาคารของรัฐบาลประกอบด้วย การให้บริการธุรกิจธนาคารแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ เช่น การรับฝากเงิน การให้กู้เงิน การโอนเงิน การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ และร่วมมือกับกระทรวงการคลังในการควบคุมการก่อหนี้ต่างประเทศและบริหารหนี้ในประเทศของรัฐบาล โดยเป็นตัวแทนในการซื้อขายหลักทรัพย์รัฐบาลในด้านการให้คำปรึกษานโยบายเศรษฐกิจแก่รัฐบาล ได้แก่ รวบรวมข้อมูล / วิเคราะห์ และประเมินภาวะเศรษฐกิจของไทยและต่างประเทศ เพื่อเสนอแนะนโยบายเศรษฐกิจแก่รัฐบาล นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนของรัฐบาลในองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ อาทิ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) กลุ่มธนาคารกลางแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEACEN) และกลุ่มธนาคารกลางแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นิวซีแลนด์ และออสเตรเลีย (SEANZA) เพื่อส่งเสริมการร่วมมือทางการเงินและการพัฒนาประเทศ มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นกับองค์กรทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ เช่น ธนาคารโลก (IBRD) ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชีย (ADB) ธนาคารเพื่อการชำระหนี้ระหว่างประเทศ (BIS) คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) และองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) รวมทั้งธนาคารกลางของประเทศต่าง ๆ

(4) การเป็นนายธนาคารของสถาบันการเงิน

ให้บริการทางการเงินแก่สถาบันการเงินโดยไม่มุ่งหวังกำไร ได้แก่ การรับฝากเงินและเก็บรักษาเงินสำรองตามกฎหมายของสถาบันการเงิน เป็นผู้ให้กู้ยืมแหล่งสุดท้ายแก่สถาบันการเงินที่ขาดสภาพคล่อง เป็นศูนย์กลางการหักบัญชีระหว่างสถาบันการเงิน รวมทั้งให้บริการโอนเงินระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(5) การบริหารเงินสำรองระหว่างประเทศ

บริหารเงินสำรองระหว่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีสภาพคล่องปลอดภัย และมีระดับที่เหมาะสม ตลอดจนรักษาไว้ซึ่งทุนสำรองเงินตราตามกฎหมายเพื่อเสถียรภาพ และความน่าเชื่อถือของเงินบาท

(6) การจัดพิมพ์และออกใช้ธนบัตร ออกแบบและจัดพิมพ์ธนบัตรและบัตรธนาคาร ออกใช้ธนบัตรและรับแลกเปลี่ยนธนบัตรชำรุด เพื่อให้ประชาชนมีธนบัตรที่อยู่ในสภาพดีใช้เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนทั่วถึงทั้งประเทศ รวมทั้งดูแลการหมุนเวียนของธนบัตรให้มีปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ

การแบ่งส่วนงาน

การแบ่งส่วนงานของธนาคารในปัจจุบันมี 23 สายงาน มีสำนักงานภาค 3 แห่ง และสำนักงานตัวแทนในต่างประเทศ 2 แห่ง ดังนี้

ก. ส่วนงานในสำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย สำนักงานใหญ่ บางขุนพรหม และสำนักงานสุรวงศ์ ประกอบด้วยสายงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สายนโยบายการเงิน
2. สายตลาดการเงิน
3. สายนโยบายสถาบันการเงิน
4. สายกำกับสถาบันการเงิน
5. สายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์
6. สายวางแผน
7. สายฐานข้อมูล
8. สายธุรการ
9. สายกฎหมาย
10. สายคดี
11. สายจัดการกองทุน
12. สายปรับปรุงโครงสร้างหนี้
13. สายทรัพยากรบุคคล
 - 13.1 สถาบันฝึกอบรม
14. สายระบบการชำระเงิน
15. สายตรวจสอบกิจการภายใน
16. สายเงินฝากและตราสารหนี้
17. สายออกบัตรธนาคาร
18. สายการบัญชี
19. สายเทคโนโลยีสารสนเทศ
20. สายรักษาความปลอดภัย
21. โรงพิมพ์ธนบัตร
22. สำนักงานโครงการปรับองค์กร
23. สำนักผู้ว่าการ

ข. สำนักงานภาค มีหน้าที่ดำเนินกิจการอันเป็นหน้าที่ของธนาคารแห่งประเทศไทยในเขตปฏิบัติการที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้แก่

1. สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น
2. สำนักงานภาคเหนือ ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่
3. สาขาจังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง
4. สำนักงานภาคใต้ ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา

ค. สำนักงานตัวแทนในต่างประเทศ

สำนักงานตัวแทนต่างประเทศ 2 แห่ง ได้แก่

- สำนักงานตัวแทนธนาคารแห่งประเทศไทย นิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา
- สำนักงานตัวแทนธนาคารแห่งประเทศไทย นครลอนดอน ประเทศสหราชอาณาจักร

จำนวนพนักงาน

สำหรับจำนวนพนักงานธนาคารซึ่งทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปนั้น ณ สิ้นเดือน สิงหาคม 2545 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 5,294 คน แบ่งเป็นพนักงานสำนักงานใหญ่ 4,558 คน สำนักงานภาค ทั้ง 3 แห่ง รวมกัน 728 คน และสำนักงานตัวแทนในต่างประเทศ 8 คน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ดีคอนิกค์ และ สติลเวลล์ (ชัยสิทธิ์. 2543 : 19 ; อ้างอิงจาก Deconinck และ Stilwell) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปรซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น, โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร หากระดับความรับรู้ถึงความขัดแย้งและการเลือกปฏิบัติสูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นการรับรู้การเลือกปฏิบัติในระดับสูงขึ้นจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

จาร์เชียร์ (ชาญณรงค์. 2541 : 10 ; อ้างอิงจาก Garcia) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร การผสมผสานระหว่างปัจจัยบุคคลองค์การกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทน้ำมัน จำนวน 438 คน พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

มาร์ติน และ ฮาฟเฟอร์ (1995 : 106 – 111 ; อ้างอิงจาก Martin และ Harfer) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงาน พบว่าความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง, สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

เฮอร์บินเนียก และ ออลลูโซ (ธีระ. 2532 : 30 ; อ้างอิงจาก Herbinia และ Alluto) ได้ทำการศึกษาพบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) มากเกินไปก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังกล่าวเกี่ยวกับอายุกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจจะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูง เพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปทำงานในองค์กรอื่น และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุ

มากขึ้น คนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

ฮอลล์ และคณะ (Hall and other. 1972 : 340-350) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กรและความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐ ซึ่งความเข้าใจต่อองค์กรคือองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง พบว่า อายุการทำงานในองค์กรป่าไม้ ความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางดีต่อองค์กร กล่าวคือผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรสูงขึ้น

กูสกี และ คณะ (พรพนชัย. 2540 :13 ; อ้างอิงจาก Gusky และคณะ) ศึกษาเรื่องสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ข้อสรุปตรงกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบต่อระดับการศึกษา โดยให้เหตุผลไว้ดังนี้ ผู้มีการศึกษาดำมีความขัดสนในอาชีพ จึงต้องอยู่ที่องค์กรนั้นต่อไป และเมื่ออยู่นานเข้าก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้มีการศึกษาสูงย่อมมีความปรารถนาในคุณค่างานสูง ซึ่งยากที่องค์กรจะตอบสนองได้อย่างเพียงพอ ผู้มีการศึกษาสูงมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยากนัก และการศึกษาเป็นตัวแทนที่ทำให้ยากแก่การที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูง ๆ

เฮอริบีนเนียก และ ออลลูธ (ธีระ. 2532 : 27 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak และ Alutto) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับองค์กรแบบผกผันกัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาดำมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

ไอร์วิง และ เมย์เยอร์ (Irving and Meyer. 1994 : 937-949) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมมติฐานของการบรรลุความคาดหวัง (Met-Expectations hypothesis) พบว่าความคาดหวังของพนักงานที่เข้ามาใหม่มีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยปัญหาทาง Methodology ที่อยู่ในการทดสอบส่วนบุคคลของสมมติฐานการบรรลุความคาดหวัง ช่วยยืนยันผลการศึกษานี้ การศึกษาแนวยาวตอบสนองกรรมวิธีได้ด้วยการตรวจสอบสิ่งสนับสนุนการแบ่งแยกและเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวัง และประสิทธิภาพในการทำความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจเปลี่ยนงาน ในปีแรกของการทำงาน ผลการศึกษากล่าวว่าองค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและการลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้ โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวก มากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน

ลินคอล์น และ คาลเลเบิร์ก (ศรีสม 2542 : 57 ; อ้างอิงจาก Lincoln และ Kalleberg) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Porter and Steers. 1973 : 151-176) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ จากผลการสำรวจพบว่าความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จ บำนาญ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของงานที่ซ้ำซาก การขาดความอิสระในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงาน

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 48-49) ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์ กับวิศวกร 119 คน พบว่า สมาชิกที่รับผิดชอบที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และไม่มีความขัดแย้งในบทบาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จากการศึกษาของ Steers พบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์การทำงานมีต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร
3. ความรู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม
4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

กฤษฎกร ดวงสว่าง (2540 : 121-122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 610 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานที่ ปตท. เงินเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้น ตัวแปร การศึกษาจะมีทิศทางเป็นลบ ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เท่ากับ .5574 มีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเท่ากับ .27068 และมีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทิศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงเท่ากับ .77364

กรกฎ พลพานิช (2540: 66-67) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 243 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาวลิต ดนันทชัย (2532: 66-67) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จำนวน 16 ศูนย์ จำนวน 288 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูงใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 31.8, 34.3 และ 33.9 ตามลำดับ ตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การย้ายถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ โดยไม่พบนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรในกลุ่มนี้ ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการงาน ผลป้อนกลับของงานและการปฏิบัติงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ลักษณะงานเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการมีความยึดมั่นผูกพัน ยกเว้นตัวแปรด้านความมีอิสระในงาน สำหรับปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อศูนย์ ความรู้สึกที่ศูนย์เป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกที่ศูนย์มีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ พบว่าประสบการณ์ในงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543: 41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มข้าราชการพยาบาล ร.พ.ตากสิน จำนวน 447 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุและเงินเดือนที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยส่วนโครงสร้าง ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ โอกาสในการหางานใหม่ในองค์กรอื่น ระบบการสนับสนุนจากเครือข่าย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเป็นอิสระของพนักงาน โอกาสก้าวหน้า ฯลฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าข้าราชการพยาบาล ร.พ.ตากสิน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ด้วยคะแนนเฉลี่ยประมาณ 3.69

ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541 : 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) จำนวน 117 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านบทบาท ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีโอกาสนำหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติของผู้ร่วมงานต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 65) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หากคนมีโอกาสนำหน้าและประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในทางตรง

กันข้าม หากคนไม่พอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กร หรือความก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรลดลง และพบว่าหากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

นาเพีย โหมาศวิน (2533: 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทลายโอกาสก้าวหน้า การมีส่วนในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 97) กล่าวว่า ความสำเร็จจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 154-160) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ จากการวิจัยพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เกล็ดลักษณะงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนขอระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนอยู่ในระดับต่ำ ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาโดยใช้พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และการมีบุตร การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน ไม่ใช่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรได้แก่ ระดับของการลงทุน การยึดเหนี่ยวของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ การสื่อสารในองค์กร และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน

พินิจ พวงดอก (2541 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ประนอม กิตติขุภิธรรม (2538 : 89-90) ได้ทำการศึกษา "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์" พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ประสบการณ์จากการย้ายงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคล ได้แก่ ทัศนะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนะต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โลภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 54) ได้ทำการศึกษา “ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 129-130) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่องานสาธารณะ การต่อกรสวัสดิการนักเรียน กรมพลศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระของงาน ความหลากหลายในงาน) และประสิทธิภาพในการทำงาน (ความคาดหวังจากองค์กร, ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญสำหรับองค์กร, ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกที่องค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, ประเภทข้าราชการ), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การปฏิบัติงานในนอกสำนักงาน, การเป็นอิสระในงาน, ความหลากหลายในงาน, ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback), งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) และประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ (ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้, ความรู้สึกที่องค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความตั้งใจที่จะลาออก

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-41) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการผูกพันขององค์กร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยพบปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการรู้สึผูกพันต่อองค์กรเป็นจำนวนมาก แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อใช้ในการศึกษาและวิจัยครั้งนี้แก่พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การนำเสนอในบทนี้ จะเป็นการกล่าวถึงวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,558 คน (ข้อมูล ณ สิ้น สิงหาคม 2545)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากสูตร Yamane (Yamane, 1970 :580-581) โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนของประชากร
e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 4,558 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 4,558 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 368 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{4,558}{1 + 4,558(.05)^2}$$
$$= 368 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 368 คน บวกเพิ่มประมาณ 10% เพื่อป้องกันกรณีเก็บแบบสอบถามได้ไม่ครบ และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จะได้กลุ่มตัวอย่าง = 405 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบ (Simple random Sampling) (บรรหาร ราชมณี, 2529 : 57) จากแต่ละสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบบัญชีไคโรยางค์ ได้อัตราส่วนดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างพนักงานแต่ละสายงาน} = \frac{405 \times \text{พนักงานทั้งหมดในสายงาน}}{4,558}$$

รายละเอียดข้อสายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานในสายและจำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 สายงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพนักงานในสาย และจำนวนพนักงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง
(โครงสร้างอัตรากำลังธนาคารแห่งประเทศไทย : 2545) รวม 23 สายงาน)

สายงาน	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. สายนโยบายการเงิน	160	14
2. สายตลาดการเงิน	185	16
3. สายนโยบายสถาบันการเงิน	111	10
4. สายกำกับสถาบันการเงิน	522	46
5. สายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์	147	13
6. สายวางแผน	36	3
7. สายฐานข้อมูล	277	25
8. สายธุรการ	255	23
9. สายกฎหมาย	33	3
10. สายคดี	49	4
11. สายจัดการกองทุน	101	9
12. สายปรับปรุงโครงสร้างหนี้	79	7
13. สายทรัพยากรบุคคล	223	20
14. สายระบบการชำระเงิน	161	14
15. สายตรวจสอบกิจการภายใน	139	12
16. สายเงินฝากและตราสารหนี้	192	17
17. สายออกบัตรธนาคาร	480	43
18. สายการบัญชี	84	7
19. สายเทคโนโลยีสารสนเทศ	177	16
20. สายรักษาความปลอดภัย	237	21
21. โรงพิมพ์ธนบัตร	859	76
22. สำนักงานโครงการปรับองค์กร	24	2
23. สำนักงานผู้ว่าการ	27	2
รวม	4,558	405

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบเอง โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยประสพการณ์ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ ลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบของ Likert โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบของ Likert โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความของคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. ความเที่ยงตรง การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจะนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และตัดคำถามที่ไม่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดสอบใช้กับพนักงานในสายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจะนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (ลวิน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 200) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าความเชื่อมั่น
	n	คือ	จำนวนข้อ
	s_i^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามตามสายงานต่างตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ จำนวน 405 ฉบับ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows Version 10.0 (Statistical Package for the Social Science)

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ตามลำดับดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน และลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดและกรอบการวิจัยที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 2 เราได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983 : 425-450) เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีสมมุติฐานว่าตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดแปรเหล่านั้น โดยสร้างเป็นมาตรวัดแบบ Likert (Likert Scale) โดยประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นใจ/ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ (Negative) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	"
ไม่เห็นใจ/ไม่ทราบ	3	"
ไม่เห็นด้วย	2	"
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	"

ข้อความเชิงลบ (Negative)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	"
ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	3	"
ไม่เห็นด้วย	4	"
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	"

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยการแปลความหมายคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ระดับสูงมาก โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความผูกพันด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้วิธีการคำนวณ ช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 :82) จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนมี ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามข้อ 1-6
- 2. การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53) ในแบบสอบถามข้อ 1-43

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

3. การหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 103) ในแบบสอบถามข้อ 1-43

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

N - 1 แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (degree of freedom)

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. ค่า T-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 176) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ในแบบสอบถามข้อ 1

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\bar{X}_1$ = ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S^2_1 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S^2_2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 = ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

5. ค่า F-test ระดับทักษะของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อ 2-6 แบบสอบถามข้อ 2-6

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
MS _b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
MS _w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square within groups)
$MS_b = SS_b / (k - 1)$		
$MS_w = SS_w / (N - k)$		
SS _b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of squares)
SS _w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Between group sum of squares)
k	แทน	จำนวนกลุ่ม
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
(k - 1)	แทน	Degrees of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df _b)
(N - k)	แทน	Degrees of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df _w)

เมื่อคำนวณค่าต่าง ๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปแบบดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS _b	k-1	MS _b	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS _w	N-k	MS _w	MS _w
ทั้งหมด	SS _T	N-1		

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' (บุญชม ศรีสะอาด.2541 : 344) โดยการหาค่า F ของทุกคู่แล้วนำค่า F ไปเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์จากสูตร

ค่าเกณฑ์

=

(k - 1) (ค่าวิกฤติของ F)

ค่า

F

=

$$\frac{(\bar{x}_i - \bar{x}_j)^2}{MS_{error} \{ (n_i + n_j) / n_i n_j \}}$$

F แทน ค่าสถิติที่จะนำไปเทียบกับค่าเกณฑ์เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม I และกลุ่ม j ตามลำดับ
n_i, n_j	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ i และกลุ่ม j ตามลำดับ
MS_{error}	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าจะมีนัยสำคัญ ณ ระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ ก็ต่อเมื่อ ค่า F ที่คำนวณจากสูตร F มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าเกณฑ์

6. Pearson product moment correlation ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด (ยูทอปงษ์ กัยวรรณ. 2543 : 161) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อ 7-13 ในแบบสอบถามข้อ 7-43

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

ลบ x ใน n_{xy} !

โดยที่ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Test Correlation)

N = จำนวนตัวอย่าง

$\sum x$ = ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากชุด x

$\sum y$ = ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากชุด y

$\sum x^2$ = ผลรวมของกำลังสองจากข้อมูลชุด x

$\sum y^2$ = ผลรวมของกำลังสองจากข้อมูลชุด y

$\sum xy$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูล x

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาเงิน

เดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า T-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson product moment correlation เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังแสดงใน

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
1. เพศ		
1.1 ชาย	136	34.43
1.2 หญิง	259	65.57
รวม	395	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี	59	14.94
2.2 29 - 36 ปี	112	28.35
2.3 37 – 44 ปี	112	28.35
2.4 45 – 52 ปี	82	20.76
2.5 53 ปี ขึ้นไป	30	7.60
รวม	395	100.00
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	162	41.01
3.2 สมรส	219	55.44
3.3 อื่น ๆ เช่น หม้าย หย่า แยกกันอยู่	14	3.54
รวม	395	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	15.14
4.2 ปริญญาตรี	290	73.42
4.3 ปริญญาโท	44	11.14
4.4 สูงกว่าปริญญาโท	-	0.00
รวม	395	100.00
5. เงินเดือน		
5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	96	24.30
5.2 15,001 – 30,000 บาท	138	34.94
5.3 30,001 – 45,000 บาท	70	17.72
5.4 45,001 – 55,000 บาท	23	5.82
5.5 55,001 บาท ขึ้นไป	68	17.22
รวม	395	100.00
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	136	34.43
6.2 9 - 16 ปี	115	29.11
6.3 17 - 24 ปี	75	18.99
6.4 25 - 32 ปี	51	12.91
6.5 33 ปี ขึ้นไป	18	4.56
รวม	395	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 395 คน จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

1. เพศ

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีพนักงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.57 อีกร้อยละ 34.43 เป็นเพศชาย

2. อายุ

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีอายุระหว่าง 29-36 ปี และ 37-44 ปี มีจำนวนมากที่สุดในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.35 รองลงมา มีอายุระหว่าง 45-52 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.76 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.94 อายุ 53 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้ว มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.44 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 41.01 และอื่น ๆ เช่น หม้าย หย่า แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.54 ตามลำดับ

4. วุฒิการศึกษา

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.42 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.44 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.14 ตามลำดับ

5. เงินเดือน

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.94 รองลงมา มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.30 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.72 มีเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.22 และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 - 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.82 ตามลำดับ

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.43 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 9-16 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.11 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 17-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.99 สำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงาน 25-32 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.91 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 33 ปีขึ้นไปร้อยละ 4.56 ตามลำดับ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโท ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มระดับการศึกษาใหม่ จากเดิมที่มี 4 กลุ่ม ให้เหลือเพียง 3 กลุ่ม เพื่อความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผลการจัดกลุ่มข้อมูล แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา หลังการรวมกลุ่ม

	จำนวน (คน)	คิดเป็น (ร้อยละ)
1. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	15.14
1.2 ปริญญาตรี	290	73.42
1.3 สูงกว่าปริญญาตรี	44	11.14
รวม	395	100.00

ตอนที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แสดงดังตาราง 4 - 11

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยต่าง ๆ

ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยลักษณะงาน			
1.1 ความมีอิสระในการทำงาน	3.301	0.506	ปานกลาง
1.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.199	0.535	ปานกลาง
1.3 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.592	0.518	สูง
รวม	3.364	0.347	ปานกลาง
2. ปัจจัยลักษณะองค์กร			
2.1 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	3.244	0.613	ปานกลาง
2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.530	0.590	สูง
รวม	3.387	0.495	ปานกลาง
3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน			
3.1 การเห็นความสำคัญของงาน	3.761	0.392	สูง
3.2 ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.468	0.491	สูง
รวม	3.618	0.327	สูง

จากตาราง 4 ได้แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งเมื่อแยกวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตามปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.618 เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง และความพึงพอใจในปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยลักษณะงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.387 และ 3.364 ตามลำดับ แสดงว่าระดับของความพึงพอใจของปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

เมื่อแยกวิเคราะห์ลงไปในด้านของแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายข้อเป็น 3.301, 3.199 และ 3.592 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีระดับความพึงพอใจของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สำหรับความมีอิสระในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นค่าเฉลี่ยดังกล่าวยังสามารถระบุได้ว่า การเข้าใจในกระบวนการทำงานเป็น

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สำหรับความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะองค์กรประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายข้อเป็น 3.244 และ 3.530 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีระดับความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นจากค่าเฉลี่ยดังกล่าวยังสามารถระบุได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรายข้อเป็น 3.761 และ 3.468 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสามารถแปลผลได้ว่า การเห็นความสำคัญของงานและทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีระดับความพึงพอใจของปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นค่าเฉลี่ยดังกล่าวยังสามารถระบุได้ว่า การเห็นความสำคัญของงานและทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ
ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมและเป็นรายชื่อ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านมีอิสระอย่างมากต่อการตัดสินใจในการทำงาน	3.12	.95	ปานกลาง
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.42	.87	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาจะไม่ท้วงติง เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบ*	3.58	.72	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะไม่สนใจว่าท่านจะทำงานอย่างไร ขอให้งานในรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายก็พอ	3.09	1.04	ปานกลาง
รวม	3.30	0.50	ปานกลาง

* เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 5 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัย
ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาจะไม่ท้วงติงเกี่ยวกับงานที่มอบ
หมายให้รับผิดชอบ และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที อยู่ในเกณฑ์
ระดับสูง ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.42 ตามลำดับ และมีความมีอิสระอย่างมากต่อการตัดสินใจในการทำงาน
ผู้บังคับบัญชาจะไม่สนใจว่าจะทำงานอย่างไร แต่ขอให้งานในรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายก็พอ อยู่ในเกณฑ์
ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ 3.09 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ
ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าในการทำงาน			
1. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในรปท. เช่น การได้ รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.10	0.92	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความ ก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ [#]	3.15	0.81	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากรปท.อย่างต่อเนื่อง	3.46	0.85	สูง
4. ท่านไม่รู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ การงาน [#]	3.08	0.98	ปานกลาง
รวม	3.19	0.53	ปานกลาง

[#] เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 6 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัย
ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มี
ความคิดเห็นว่าได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากรปท.อย่างต่อเนื่องอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่า
กับ 3.46 และเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ และมีโอกาส
เจริญก้าวหน้าในรปท. เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และไม่รู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งใน
หน้าที่การงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 , 3.10 และ 3.08 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ
ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน			
1. ท่านมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานทุก ขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.56	0.81	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะไม่สั่งให้ท่านทำงาน ที่เสนอกับมาแก้ไข [#]	3.63	0.61	สูง
รวม	3.59	0.51	สูง

[#] เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 7 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัย
ลักษณะงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มี
ความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามักจะไม่สั่งให้ท่านทำงานที่เสนอกับมาแก้ไข และพนักงานมีความความเข้าใจใน
กระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ
ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน			
1. ท่านรู้สึกว่่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการทำงาน ของรพท.ในปัจจุบัน ทันสมัยและจะส่งผลให้ องค์กรเจริญก้าวหน้า #	3.21	0.79	ปานกลาง
2. ท่านไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่รพท.กำหนด #	3.54	0.82	สูง
3. ท่านรู้สึกว่า รพท. มีการกำหนดขั้นตอนการ ทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว	2.98	0.92	ปานกลาง
รวม	3.24	0.61	ปานกลาง

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 8 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัย
ลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย
รวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่ง
ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นที่ไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบและ
ข้อบังคับที่รพท.กำหนด อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และมีความรู้สึกว่่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ
ในการทำงานของรพท.ในปัจจุบัน ทันสมัยและจะส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และรู้สึกว่า รพท. มีการ
กำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้วอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และ
2.98 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ
ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการบริหาร			
1. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรของ ท่านประสบความสำเร็จ #	3.61	0.73	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็น ของท่าน #	3.47	0.75	สูง
รวม	3.53	0.59	สูง

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 9 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัย
ลักษณะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มี
ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิด
เห็นของเขา อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การเห็นความสำคัญของงาน			
1. งานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิตท่าน	4.01	0.80	สูง
2. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไข	4.29	0.58	สูงมาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใคร ๆ ก็ไม่สามารถทำแทนได้ *	2.60	0.75	ต่ำ
รวม	3.76	0.39	สูง

* เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 10 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความเห็นว่าเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำ จะพยายามแก้ไข อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และเห็นว่างานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิต อยู่ในเกณฑ์สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และงานที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นงานที่ใคร ๆ ก็ไม่สามารถทำแทนได้ อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรในกลุ่มของ
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวมและ
รายชื่อ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร			
1. ท่านมักจะไม่หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้บังคับ บัญชาของท่าน #	3.56	0.79	สูง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใยและเอื้อ อาทรต่อท่านเสมอ	3.54	0.87	สูง
3. ใคร ๆ ก็มักจะวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของท่าน ในด้านบวกอยู่เสมอ #	3.30	0.91	ปานกลาง
รวม	3.46	0.49	สูง

เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 11 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในปัจจัย
ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์
กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณารายชื่อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่ง
ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความเห็นว่าจะไม่หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
มีความห่วงใยและเอื้ออาทรอยู่เสมอ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และ 3.54 ตามลำดับ และเห็น
ว่าใคร ๆ ก็มักจะวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านบวกอยู่เสมอ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.30

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของตัวแปรของความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายข้อ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร			
1. ท่านพบว่าค่านิยม (ความเชื่อ ทศนคติ) ของท่านและของ องค์กรมีความคล้ายคลึงกัน	3.46	0.76	สูง
2. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของรพท.	3.60	0.73	สูง
3. แนวทางในการดำเนินกิจการของรพท.ได้สร้างแรง บันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านอย่างดีที่สุด	3.44	0.87	สูง
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็น พนักงานของรพท.	3.99	0.84	สูง
5. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา	4.17	0.57	สูง
6. เมื่อมีผู้กล่าวถึงรพท.ในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ชอบและ พูดโต้แย้งทันที	3.68	0.84	สูง
7. ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงของรพท.เป็น สิ่งสำคัญที่สุด	4.08	0.77	สูง
8. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อหน่วยงาน ของท่านประสบความสำเร็จ	4.06	0.61	สูง
9. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ ทำงานให้รพท.	4.19	0.58	สูง
10. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.03	0.56	สูง
11. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กรอื่น จะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.69	0.92	สูง
12. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะมี โอกาส [#]	3.57	0.84	สูง
13. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในรพท.ได้ เสมอ	3.76	0.70	สูง
14. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับรพท.ว่า รพท. คือสถาบันของ ท่าน	4.09	0.71	สูง
15. หากมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานท่านก็จะไม่	3.54	0.81	สูง

ลาออก [#]			
ตารางที่ 12 (ต่อ)			
16. ท่านตั้งใจจะทำงานกับรพท. จนเกษียณอายุ	3.59	1.08	สูง
รวม	3.80	0.41	สูง

[#] เป็นข้อคำถามเชิงลบซึ่งได้มีการกลับค่าคะแนนและข้อคำถามให้เป็นข้อความเชิงบวก
ทั้งนี้เพื่อความเหมาะสมในการนำเสนอข้อมูล

จากตาราง 12 แสดงความคิดเห็นของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ทุกข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทั้งหมด โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเต็มใจที่ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้รพท. รู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานประสบปัญหา และรู้สึกว่ารพท. คือสถาบันของเขา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.17 และ 4.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า T-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและค่า F-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เมื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้อ 1-6

4.1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	136	3.83	0.47	0.797	0.426
หญิง	259	3.80	0.39		

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในเกณฑ์ระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.80 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่า p พบว่ามากกว่า .05 นั่นคือเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน

ในภาพรวมแสดงดังตาราง 14 และแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน รวมถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แสดงดังตาราง 15 และ 16 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ ดังนี้

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี	59	3.77	0.41
29 – 36 ปี	112	3.74	0.47
37 – 44 ปี	112	3.77	0.36
45 – 52 ปี	82	3.92	0.38
53 ปีขึ้นไป	30	3.96	0.43
รวม	395	3.81	0.42

จากตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละช่วงอายุ พบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 45 – 52 ปี อายุ 37 –44 ปี ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี และอายุ 29 – 36 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92, 3.77, 3.77, 3.74) ตามลำดับ สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลมีค่าระหว่าง 0.36 – 0.47 น้อยกว่า 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวของข้อมูลที่จำแนกตามอายุเป็นไปอย่างสม่ำเสมอแบบปกติ

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.063	0.641	3.772	0.005*
ภายในกลุ่ม	390	66.809	0.170		
รวม	394	68.872			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เมื่อพิจารณาค่า F-Prob. พบว่ามีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe เพื่อหากลุ่มของประชากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	ต่ำกว่าหรือ 29 – 36 ปี 37 – 44 ปี 45 – 52 ปี 53 ปีขึ้นไป					
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี	เท่ากับ 28 ปี	29 – 36 ปี	37 – 44 ปี	45 – 52 ปี	53 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.77	3.74	3.77	3.92	3.96
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี	3.77	-	0.03	0.00	0.15*	0.19*
29 – 36 ปี	3.74	-	-	0.03	0.18*	0.22*
37 – 44 ปี	3.77	-	-	-	0.15*	0.19*
45 – 52 ปี	3.92	-	-	-	-	0.04
53 ปีขึ้นไป	3.96	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 45 – 52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 29 – 36 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 45 – 52 ปี และอายุ 53 ปีขึ้นไป ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 37 – 44 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 45 – 52 ปี และอายุ 53 ปี ขึ้นไป ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของคู่อื่นจากตารางพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน

ในภาพรวมแสดงดังตาราง 17 และแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน แสดงดังตาราง 18 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังนี้

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.
โสด	162	3.78	0.42
สมรส	219	3.82	0.42
อื่น ๆ เช่น หม้าย หย่า แยกกันอยู่	14	3.94	0.22
รวม	395	3.81	0.42

จากตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ เช่น หม้าย หย่า แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองลงมาเป็นพนักงานที่สมรส และโสด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82, 3.78) ตามลำดับ สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลมีค่าระหว่าง 0.22 – 0.42 น้อยกว่า 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวของข้อมูลที่จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นไปอย่างสม่ำเสมอแบบปกติ

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.348	0.174	0.996	0.370
ภายในกลุ่ม	392	68.525	0.175		
รวม	394	68.873	0.175	0.996	0.370

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาค่า F-Prob. พบว่ามีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน

ในภาพรวมแสดงดังตาราง 19 และแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนรวมถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แสดงดังตาราง 20 และตาราง 21 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามพื้นฐานการศึกษา ดังนี้

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	3.94	0.44
ปริญญาตรี	290	3.79	0.41
สูงกว่าปริญญาตรี	44	3.73	0.43
รวม	395	3.81	0.42

จากตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) รองมาเป็นพนักงานที่มีพื้นฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.73) ตามลำดับ สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลมีค่าระหว่าง 0.41– 0.44 น้อยกว่า 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวของข้อมูลที่จำแนกตามพื้นฐานการศึกษาเป็นไปอย่างสม่ำเสมอแบบปกติ

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.479	.740	4.302	0.014*
ภายในกลุ่ม	392	67.394	.172		
รวม	.394	68.873			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe เพื่อหากลุ่มของประชากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา	คู่เปรียบเทียบ			
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	3.94	3.79	3.73
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	0.15*	0.22*
ปริญญาตรี	3.79	-	-	0.07
สูงกว่าปริญญาตรี	3.73	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของคู่อื่นจากตารางพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ในภาพรวมแสดงดังตาราง 22 และแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน รวมถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แสดงดังตาราง 23 และ 24 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับเงินเดือน ดังนี้

ระดับเงินเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	96	3.83	0.44
15,001 – 30,000 บาท	138	3.72	0.43
30,001 – 45,000 บาท	70	3.87	0.40
45,001 – 55,000 บาท	23	3.86	0.41
55,001 บาท ขึ้นไป	68	3.88	0.36
รวม	395	3.81	0.42

จากตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับเงินเดือน พบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) รองมาเป็นพนักงานที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท, 45,001 – 55,000 บาท, ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001 – 30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87, 3.86, 3.83 และ 3.72) ตามลำดับ สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลมีค่าระหว่าง 0.36 – 0.44 น้อยกว่า 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวของข้อมูลที่จำแนกตามระดับเงินเดือนเป็นไปอย่างสม่ำเสมอแบบปกติ

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.790	0.447	2.601	0.036*
ภายในกลุ่ม	390	67.083	0.172		
รวม	394	68.873			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เมื่อพิจารณาค่า F- Prob. พบว่ามีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe เพื่อหากกลุ่มของประชากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,001 – 55,000 บาท	55,001 บาทขึ้นไป
		3.83	3.72	3.87	3.86	3.88
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.83	-	0.11*	0.04	0.03	0.04
15,001 – 30,000 บาท	3.72	-	-	0.15*	0.14	0.16*
30,001 – 45,000 บาท	3.87	-	-	-	0.01	0.01
45,001 – 55,000 บาท	3.86	-	-	-	-	0.02
55,001 บาทขึ้นไป	3.88	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอธิบายได้ดังนี้

พนักงานที่มีเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท และเงินเดือนตั้งแต่ 55,001 บาทขึ้นไป ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของคู่อื่นจากตารางพบที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ในภาพรวมแสดงดังตาราง 25 และแสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน รวมถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ แสดงดังตาราง 26 และตาราง 27 ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน	n	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	136	3.77	0.43
9 – 16 ปี	115	3.75	0.41
17 – 24 ปี	75	3.86	0.40
25 - 32 ปี	51	3.93	0.41
33 ปี ขึ้นไป	18	3.97	0.37
รวม	395	3.81	0.42

จากตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละช่วงอายุงานในองค์กร พบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุงาน 33 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองมาเป็นพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 25 – 32 ปี, 17 – 24 ปี, ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี และ 9 – 16 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.86, 3.77 และ 3.75)ตามลำดับ สำหรับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลมีค่าระหว่าง 0.37– 0.43 น้อยกว่า 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวของข้อมูลที่จำแนกตามอายุงานในองค์กรเป็นไปอย่างสม่ำเสมอแบบปกติ

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.063	0.516	3.011	0.018*
ภายในกลุ่ม	390	66.809	0.171		
รวม	394	68.873			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาค่า F-Prob. พบว่ามีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้เห็นความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอายุเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ Scheffe เพื่อหากลุ่มของประชากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	9 – 16 ปี	17 – 24 ปี	25 - 32 ปี	33 ปี ขึ้นไป
		3.77	3.75	3.86	3.93	3.97
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	3.77	-	0.02	0.09	0.16*	0.20
9 – 16 ปี	3.75	-	-	0.11	0.18*	0.22*
17 – 24 ปี	3.86	-	-	-	0.07	0.11
25 - 32 ปี	3.93	-	-	-	-	0.04
33 ปี ขึ้นไป	3.97	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 25 – 32 ปี ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 9 – 16 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 25 – 32 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 33 ปีขึ้นไป ถือว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของคู่อื่นจากตารางพบที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 - 6 โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาเงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า T-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ปรากฏผลคือ พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีอายุ พื้นฐานการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถระบุได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีระดับการ

ศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป และพนักงานที่มีเงินเดือนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย และพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรสูงขึ้น ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson product moment correlation เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยข้อ 7-13

ตาราง 28 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	p
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.102*	.042
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.241**	.000
3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	0.234**	.000
4. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	0.261**	.000
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.167**	.001
6. การเห็นความสำคัญของงาน	0.238**	.000
7. ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	0.229**	.000

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่กับตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมี
อิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร
ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและ
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทศนคติต่อผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน และองค์กร พบว่า กลุ่มตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดย
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว ยกเว้น ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการ
ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พบว่า ปัจจัย
ลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์สูงสุด
0.261 รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 0.241 และด้านการเห็นความสำคัญ
ของงาน 0.238

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานในข้อ 7 - 13 สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่ง
ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความเข้าใจในกระบวนการทำงาน
ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วน
ร่วมในการบริหาร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทศนค
ติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวได้
ว่าหากพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในเรื่องของความอิสระในการ
ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอน

ต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัย แบ่งการเสนอเนื้อหา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า, สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า, วิธีดำเนินการค้นคว้า, การวิเคราะห์ข้อมูล, สรุปผล, การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

✓ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยที่มีต่อองค์กร

✓สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. เพศที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
2. อายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
3. สถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน
5. ระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
7. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
8. ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
9. ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
10. นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
11. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
12. การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
13. ทักษะการติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

✕วิธีดำเนินการค้นคว้า

1. ✓ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ เป็นพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 4,558 คน การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้ โดยใช้วิธีทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 368 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน โดยการเทียบสัดส่วนกับกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ดังต่อไปนี้ สายนโยบายการเงิน 14 คน สายตลาดการเงิน 16 คน สายนโยบายสถาบันการเงิน 10 คน สายกำกับสถาบันการเงิน 46 คน สายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ 13 คน สายวางแผน 3 คน สายฐานข้อมูล 25 คน สายธุรการ 23 คน สายกฎหมาย 3 คน สายคดี 4 คน สายจัดการกองทุน 9 คน สายปรับปรุงโครงสร้างหนี้ 7 คน สายทรัพยากรบุคคล 20 คน สายระบบการชำระเงิน 14 คน สายตรวจสอบกิจการภายใน 12 คน สายเงินฝากและตราสารหนี้ 17 คน สายออกบัตรธนาคาร 43 คน สายการบัญชี 7 คน สายเทคโนโลยีสารสนเทศ 16 คน สายรักษาความปลอดภัย 21 คน โรงพิมพ์ธนบัตร 76 คน สำนักงานโครงการปรับองค์กร 2 คน สำนักงานผู้ว่าการ 2 คน รวมตัวแทนในแต่ละสายงานได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 405 คน

✓ 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกคำตอบเอง โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบของ Likert โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบของ Likert โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความของคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

✗ 2.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 30 คน เมื่อนำแบบสอบถามที่ทดสอบแล้วไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้าน และรวมทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8267 เมื่อจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เป็นรายด้านจะได้ค่าความเชื่อมั่นในปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน เท่ากับ .8902 ความก้าวหน้าในการทำงาน เท่ากับ .8215 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน เท่ากับ .8321 ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน เท่ากับ .8516 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เท่ากับ .9481 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน เท่ากับ .8435 ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร เท่ากับ .8267

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยถึงผู้อำนวยการ สายทรัพยากรบุคคล ธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตามที่ผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมทั้งแบบสอบถามด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืน โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ได้รับแบบสอบถามคืนมา 395 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.53 จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 405 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0 (Statistical Package for the Social Science for Windows) ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 2 แสดงระดับของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ของแต่ละปัจจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพศ ใช้การทดสอบด้วยค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson product moment correlation เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

✓ สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.57 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีอายุในช่วง 29 – 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.70 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.42 มีอัตราเงินเดือนในช่วงระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.94 และระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.43

2. โดยภาพรวม ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะองค์กร ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมีทั้งสิ้น 4 ข้อ ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน เป็นด้านที่มีอยู่ระดับด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน, การมีส่วนร่วมในการบริหาร และทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น โดยในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรรายข้อของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับสูงมากมี 1 ข้อ ได้แก่ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไข ที่มีระดับสูงทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยมี 3 อันดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิตท่าน เป็นข้อที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่สั่งให้ท่านทำงานที่เสนอกลับมาแก้ไข และท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามลำดับ โดยในข้อที่เหลือส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อที่อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครก็ไม่สามารถทำแทนได้

3. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงทุกข้อ จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ โดยมี 3 อันดับแรกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้รพท. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา และมีความรู้สึกผูกพันกับรพท.ว่า รพท. คือสถาบันของท่าน ตามลำดับ

4. ความผูกพันของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ดังนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า อายุ พื้นฐานการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ และสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากสรุปผลการศึกษาค้นคว้า จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กร และมีปัจจัยส่วนบุคคลบางตัว ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 13 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 11 ข้อ โดยพบว่ามีสมมติฐาน 2 ข้อ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. จากสมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง 13) ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชายและไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศที่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพิณ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541 : 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวลิต ดนลานนท์ชัย (2532 : 66-67) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ Garcia (ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ : 10) พบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

2. จากสมมติฐานที่ 2 อายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 15) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สามารถอธิบายได้ว่า คนที่มีอายุมากมักคิดว่าตนเองมีทางเลือกในการทำงานน้อยลง อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำงานที่อื่นสำหรับคนอายุมากจะน้อยกว่าคนที่อายุน้อย เพราะเมื่อระยะเวลามากขึ้นเขาจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย อายุจึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า อายุ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbiniak และ Alluto โดยมีแนวคิดที่ว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูง เพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การ

ตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 84) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ที่พบว่า อายุของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทั้งสิ้น

3. จากสมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตาราง 18) ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยึดได้ ประกอบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ตอบแทนให้แก่พนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรหรือส่วนงานอื่น ๆ แล้ว พนักงานมีความพอใจในสิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นอย่างมาก และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติดุขภูมิธรรม (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับพินิจ พวงดอก (2541 : 47) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Lincoln และ Kalleberg (วัฒนา 2542 : 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน

4. จากสมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 20) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เพราะว่าเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยตอบแทนให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อาจสูงกว่าที่ในองค์กรหรือส่วนงานอื่น และพนักงานที่มีการศึกษาดังแต่ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี อาจมีการวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และอาจลาเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer และ Porter (1983) ที่กล่าวไว้

ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (ธีระ. 2532 : 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาดำกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gusdsky, Ritzer และ Trice, Hrebiniak และ Alutto, Mottaz, Glisson และ Durick (พรรณชัย สมบูรณ์ทรัพย์. 2540 : 13) ได้ข้อสรุปตรงกันเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา กล่าวคือ ผู้มีระดับการศึกษาน้อยกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าและขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จากสมมติฐานที่ 5 ระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 23) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูง จะมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น แม้หากมีโอกาส เพราะต้องไปเริ่มต้นขึ้นเงินเดือนใหม่ สำหรับพนักงานเงินที่มีเงินเดือนน้อยกว่า อาจคิดเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น หากได้รับข้อเสนอให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Porter, Steers and Mowday (ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์. 2541 :13) ที่ทำการวิจัยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในปี 1974 และพบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ถ้าพวกเขามีความพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ และขัดแย้งกับผลการวิจัยของพินิจ พวงดอก (2541 : 47) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับผลการวิจัยของนายพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 : 61) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปไว้ว่า อาจเป็นเพราะพนักงานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคมมีโอกาสในการเปลี่ยนงานใหม่ได้ไม่ยาก

6. จากสมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 26) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน จะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นและได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น กว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเริ่มน้อย นอกจากนี้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากขึ้นจะได้รับวัฒนธรรมองค์กร และมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากขึ้น จึงมีความรู้สึกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1983) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon

(1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุงานในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาเพ็ญ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษกร ดวงสว่าง (2540 : 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก และขัดแย้งกับโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

7. จากสมมติฐานที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความมีอิสระในการทำงานสูง เช่น มีความสามารถที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองโดยทันที และมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะไม่สนใจว่าพวกเขาจะทำงานกันอย่างไร ขอให้งานในรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายก็เพียงพอ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Steer (1977) ที่ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล จำนวน 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกร 119 คน พบว่า สมาชิกที่รับผิดชอบที่มีความมีอิสระในการทำงาน จะรู้สึกว่าคุณมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอกลงสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 54) ได้ทำการศึกษา “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ขัดแย้งกับงานวิจัยของนายเชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532: 58) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านความมีอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์

8. จากสมมติฐานที่ 8 ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานสูง เช่น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในรพท. เช่น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งฯ ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ดังนั้นหากรพท.สร้างความรู้สึกให้พนักงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้า จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงานจะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ตามที่บุคคลมีการคาดหวัง จากผลการสำรวจพบว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของพันตำรวจตรีวรพล นันท

เกษม (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่าหากคนมีโอกาสดำเนินงานและประสบความสำเร็จ จะทำให้คนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยสิทธิ์ วุฒิพงษ์วรกิจ (2543 : 40) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลกรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. จากสมมติฐานที่ 9 ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างชัดเจนแล้ว ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hall และคนอื่น ๆ (1970 : 176-187) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐ พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปว่าผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางติดต่อองค์กรสูงขึ้น และสอดคล้องกับเซาวลิต ดนันทชัย (2540 : 53) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์

10. จากสมมติฐานที่ 10 นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานเห็นว่่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการทำงานของบริษัท มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว และไม่รู้สึกลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่บริษัทกำหนด ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer และ Porter (1983 : 425-450) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

11. จากสมมติฐานที่ 11 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูง ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Herbinia และ Alluto (อ้างถึงใน ธีระ 2532) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจาย

อำนาจในการตัดสินใจให้แล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin และ Hafer (1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความต้องการภายใน เช่น งานที่ท้าทายก่อนให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 92-94) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540 : 67) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาดบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

12. จากสมมติฐานที่ 12 การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรผลการวิจัยปรากฏว่า การเห็นความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า พนักงานที่มองเห็นว่างานมีความสำคัญสูง เช่น เห็นว่างานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิต หรือเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานก็จะพยายามแก้ไข ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย สอดคล้องกับแนวความคิดของ Steer (1977) และ Buchanan (1974) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยลักษณะงาน เช่น งานที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และกล่าวว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตนเองมีความสำคัญ ได้รับการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กรแล้ว ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภ ทรัพย์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ตัวแปรลักษณะงานโดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ พวงเอก (2541 : 47) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุขวิชธรรม (2538 : 89-90) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำคัญของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

13. จากสมมติฐานที่ 13 ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรผลการวิจัยปรากฏว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 28) ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดี ก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การทางบวกซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนายกฤษฎา ดวงสว่าง ที่ศึกษาเรื่อง ความผูก

พันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความผูกพันระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .77364 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิชย์ (2540 : 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) ศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรและหาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรของธนาคารแห่งประเทศไทยให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และสามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการเห็นความสำคัญของงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ดังนั้นธนาคารแห่งประเทศไทยควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อบริษัทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารงานของธนาคารที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป เช่น การกำหนดนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในธนาคาร และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ตีเฟิงพอ และการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองสำคัญและมีส่วนช่วยทำให้องค์กรของเขาประสบความสำเร็จ ด้วยการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเพื่อให้พนักงานตระหนักหรือเห็นความสำคัญของงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐ ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงอาจเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษา

มาเปรียบเทียบกัน หากความสอดคล้องระหว่างงานวิจัยขององค์กรแต่ละประเภท เช่น หน่วยงานเอกชน หรือ หน่วยงานของรัฐบาล เป็นต้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ในระหว่างดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในธนาคาร

3. ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นศึกษาในระหว่างที่ธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ระหว่างการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร จากระบบเดิมให้เป็นระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เห็นว่าควรมีการวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเรียบร้อยแล้ว เพื่อเปรียบเทียบถึงผลการวิจัยก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษา มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

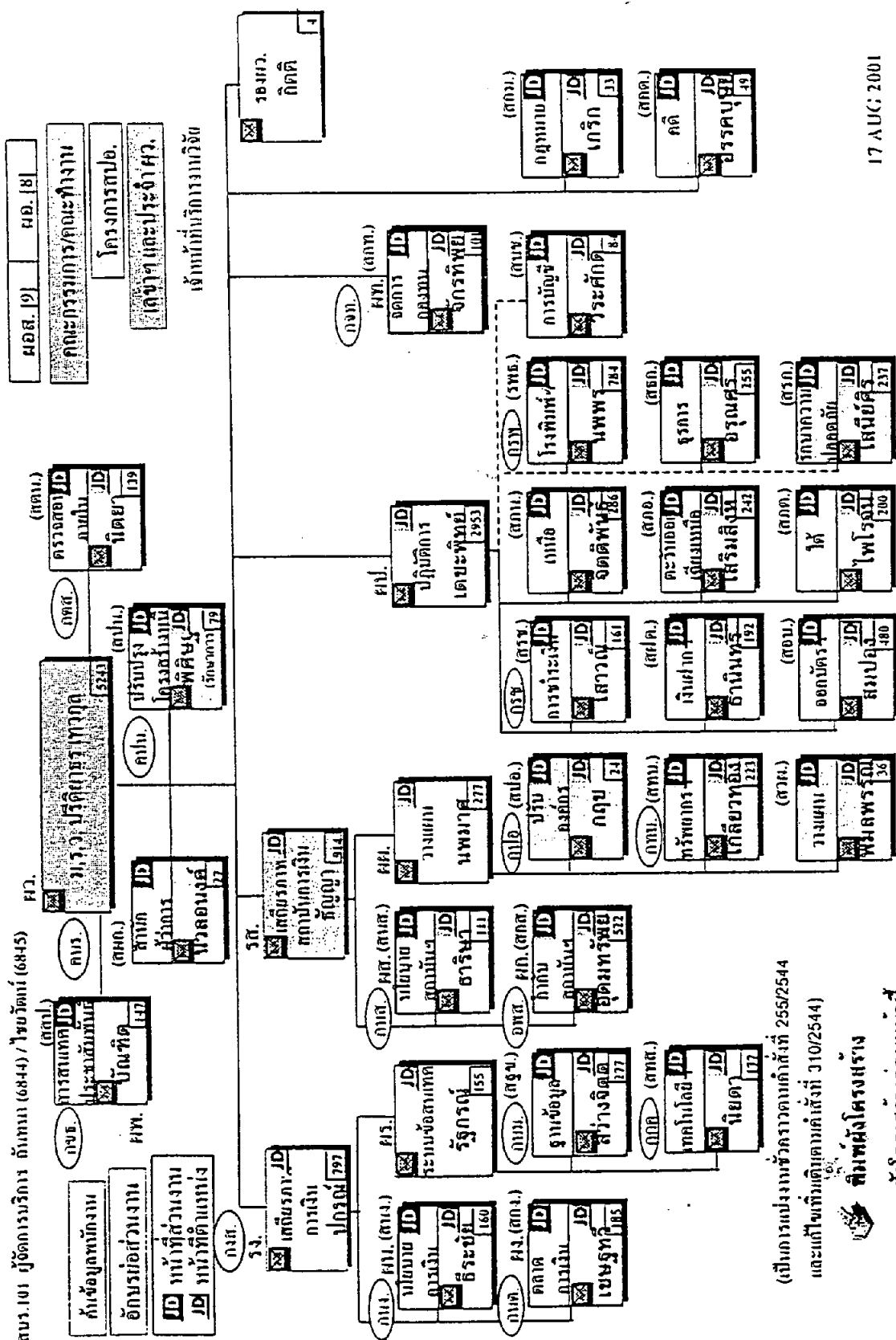
บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.). สารนิพนธ์ปริญญาโท (บริหารธุรกิจบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม กิตติสุขภุชธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ พสุธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์การ. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิตารวจตรีวรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณชัย สมบูรณ์ทรัพย์. (2540) ความผูกพันของหัวหน้าส่วนหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าต่อองค์กร : ศึกษากรณีสายงานรองผู้ว่าการบริหารการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ปริญญาโท. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่น ๆ. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.

- Alutto, Joseph A., Hrebiniak, Lawrence G. and Alonso, Ramon C. (1973). *On Operationalizing the Concept of Commitment*. *Social Force* 51 (June) : 448 –454.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment to the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (March) : 1-18.
- Bruce Buchanan. (1974). *Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly* 19 (March) : 533.
- DeConick James and Stilwell C. Dean. (1996). *Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives American Business Review*. 14.
- Duanc, P.S. (82). *Psychology and Industrial Today*. 3rd edition, New York : McMillan Publishing Co. Inc.
- Hall, Douglas., and Benjamin Scheider. (1972). Correlates of Organizational Identification as and Prediction of Career Pattern and Organizational Type. *Administrative Science Quarterly* 17 : 340-350.
- Lyman W. Porter, Richard M. Steer, Richard T. Mowday and Paul V. Boulian. (1971). *Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology* 59 (No. 5) : 603.
- Martin N. Thomas and Hafer C. John. (1995). Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment. *Telemarketing*. 13.
- Mary Sheldeon. (1978). *Investments and Involvement as Cisms Producing Commitment to the Organization*. *Administrative Science Quarterly* 16 (June) : 143.
- R.M.Kanter. (1968). *Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities*. *American Sociology Review* 33 (August) : 499.
- Robert Marsh and Hiroshi Mannari. (1977). *Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study*. *Administrative Science Quarterly* 22 (March) : 57.
- Steers, R. M., and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill, Inc.

ภาคผนวก ก.



17 AUG 2001

(เป็นการแปลงร่างชั่วคราวตามคำสั่งที่ 255/2544
และแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งที่ 310/2544)

พิมพ์ผังโครงร่าง
ผังโครงร่างก่อนหน้า

ภาคผนวก ข.

โครงการปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุภาณี กลิ่นหอม นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

จึงเรียนมาเพื่อขออนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่า การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด รวมทั้งจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย

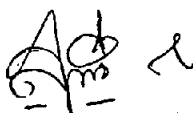
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสุภาณี กลิ่นหอม)
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเครื่องหมาย / ลงใน () ที่กำหนด ให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 28 ปี

() 29-36 ปี

() 37-44 ปี

() 45-52 ปี

() 53 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() อื่น ๆ เช่น หม้าย หย่า แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

5. ระดับเงินเดือน บาท/เดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

() 15,001 – 30,000 บาท

() 30,001 – 45,000 บาท

() 45,001 – 55,000 บาท

() 55,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี

() 9-16 ปี

() 17-24 ปี

() 25-32 ปี

() 33 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะของงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและ กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	ความมีอิสระในการทำงาน /					
7	ท่านมีอิสระอย่างมากต่อการตัดสินใจในการทำงาน					
8.	ท่านสามารถใช้วิจารณ์ตนเองในการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
9	ผู้บังคับบัญชามักจะท้วงติง เกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่เสมอ					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะไม่สนใจว่าท่านจะทำงาน อย่างไร ขอให้งานในรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายก็พอ					
	ความก้าวหน้าในการทำงาน /					
11	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในรพท. เช่น การได้รับการ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12	งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพตามที่คาดหวังไว้					
13	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากรพท.อย่าง ต่อเนื่อง					
14	ท่านรู้สึกท้อแท้กับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน					
	ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน					
15	ท่านมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่าง ชัดเจน					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักสั่งให้ท่านทำงานที่ท่านเสนอ กลับมาแก้ไขอยู่บ่อยครั้ง					
	นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอน					
17	ท่านรู้สึกว่านโยบาย กฎ ข้อบังคับ ในการทำงานของรพท. ในปัจจุบัน ล้าหลังและจะส่งผลให้องค์กรขาดความก้าวหน้า					
18	ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่รพท. กำหนด					
19	ท่านรู้สึกว่า รพท. มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว					
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
20	ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมทำให้องค์กรของท่าน ประสบความสำเร็จ					
21	ผู้บังคับบัญชาขาดความสนใจในความคิดเห็นของท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	การเห็นความสำคัญของงาน					
22	งานเป็นหัวใจสำคัญสำหรับชีวิตท่าน					
23	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไข					
24	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใคร ๆ ก็สามารถทำแทนได้					
	ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร					
25	ท่านมักหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
26	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความห่วงใยและเอื้ออาทรต่อท่านเสมอ					
27	ใคร ๆ ก็มักจะวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของท่านในด้านลบอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย /ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ/ ไม่ทราบ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
28	ท่านพบว่าค่านิยม(ความเชื่อ ทัศนคติ) ของท่านและ ขององค์กรมีความคล้ายคลึงกัน					✓
29	วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของท่านสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของรพท.					
30	แนวทางในการดำเนินกิจการของรพท. ได้สร้างแรง บันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านอย่างดีที่สุด					
31	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็น พนักงานของรพท.					
32	ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบ ปัญหา					
33	เมื่อมีผู้กล่าวถึงรพท. ในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่ ชอบใจและพูดโต้แย้งทันที					
34	ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงของรพท. เป็นสิ่งสำคัญที่สุด					
35	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อหน่วย งานของท่านประสบความสำเร็จ					
36	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ ทำงานให้รพท.					
37	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
38	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปถึงแม้ว่าองค์กร อื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
39	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่องค์กรอื่นทันทีที่มี โอกาส					
40	ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในรพท. ได้เสมอ					
41	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับรพท. ว่า รพท. คือ สถาบันของท่าน					
42	หากมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานอาจจะ เป็นเหตุให้ท่านลาออก					
43	ท่านตั้งใจจะทำงานกับ รพท. จนเกษียณอายุ					

ภาคผนวก ค.

ที่ ทม 1012/ 03119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุภาณี กลิ่นหอม นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะธนาคารแห่งประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 320 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะธนาคารแห่งประเทศไทย ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุภาณี กลิ่นหอม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์)

รักษาราชการแทนคณาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5720, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ ๕151



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ มกราคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุภาณี กลิ่นหอม บัณฑิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะธนาคารแห่งประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ ในขณะนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 30 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะธนาคารแห่งประเทศไทย ในระหว่างเดือนมกราคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุภาณี กลิ่นหอม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสเสวกรม)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	นางสุภาณี กลิ่นหอม
เกิดวันที่	8 มกราคม พุทธศักราช 2509
สถานที่เกิด	เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 116/2 แขวงบางละมุด เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้วิเคราะห์ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ส่วนพัฒนาบุคคลและบริหาร สายระบบการชำระเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	การจัดการทั่วไป
	สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ