

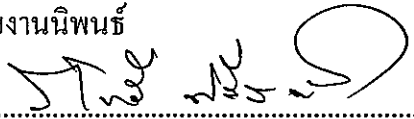
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

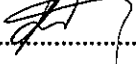
ภาวดี ลีตระกูล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กรกฎาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

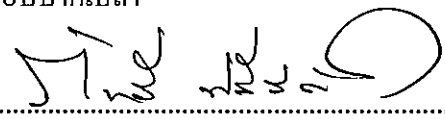
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ภาวดี ลีตระกูล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

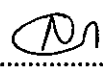
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

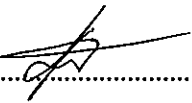
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ภัทรี 프리สตัด)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.ยิ่งยศ โชคชัยวรรณ์)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  
..... ประธาน  
(ดร.ภัทรี 프리สตัด)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สาวิตรี บิมทสันต์)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ยิ่งยศ โชคชัยวรรณ์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.ภทธี ตรีสัตต อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งสละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สาวิตรี บินทสันต์ ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และ ดร.ยิ่งยศ โชคชัยวรรธน์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยหรือนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และสังคมต่อไป

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของคุณ บุญมาก คุณแม่อนงค์ บุญวัตร ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันยิ่งใหญ่ ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักความห่วงใยและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัยเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่ให้คำปรึกษาในทุกเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา และขอขอบคุณครอบครัวสี่ตระกูล กัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ภาวดี สี่ตระกูล

57750008: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บข.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะงาน/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความผูกพันในองค์กร

ภาวดี ลีตระกูล: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน

ภาค 15 (FACTORS AFFETING ORGANIZATION COMMITMENT OF EMPLOYEES FROM GOVERNMENT SAVINGS BANKS IN REGION 15) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ภัทรี พิธีศักดิ์, ปร.ด., 120 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยเจาะจงเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent sample t-test F-test (One-way analysis of variance และสถิติ Multiple linear regression และ Logistic regression

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 ศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 54.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำเร็จของงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือด้านการยอมรับนับถือ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.69 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.64 ด้านความรับผิดชอบ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.61 และด้าน โอกาสความก้าวหน้า ได้คะแนนเฉลี่ย 3.56 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

57750008: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION;  
M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: JOB DESCRIPTION/ QUALITY OF WORK LIFE/ ORGANIZATION  
COMMITMENT

PAWADEE LEETRAKON: FACTORS AFFECTING ORGANIZATION  
COMMITMENT OF EMPLOYEES FROM GOVERNMENT SAVINGS BANKS IN REGION  
15. THESIS ADVISOR: PHATRE FRIESTAD, PH.D., 120 P. 2016.

This study attempts to study the difference in personal factors and job description affecting organization commitment of employees from Government Savings Banks in region 15. The data were collected using questionnaire and 400 employees from Government Savings Banks in region 15 were selected purposively. The statistics included frequency, percentage, average, and standard deviation whilst the hypothesis were tested using Independent sample t-test F-test (One-way analysis of variance), Multiple linear regression, and Logistic regression.

The findings show that the majority of the subjects were female (62.5 percent), were between 26 - 35 years old (45.3 percent), obtained bachelor degree (54.8 percent), were married (46.5 percent), were employees (57.5 percent), earned the average monthly income between 15,001 – 30,000 baht (36.3 percent), and had work experience of 6-10 years (41.3 percent). The study on job description indicates that the achievement earned the means of 3.78, and the lower ranks were recognition with the average of 3.69, the work itself with the average of 3.64, responsibility with the average of 3.61, and possibility of growth with the average of 3.56. It was found from testing hypothesis that employees with different personal factors including age, position, average monthly income had organization commitment with Government Savings Banks in region 15 differently at significant level of 0.05. The job description had influenced on organization commitment with Government Savings Banks in region 15 at significant level of 0.05 whereas quality of work life had impacted on organization commitment with Government Savings Banks in region 15 at significant level of 0.05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีความผูกพันในองค์กร.....	7
แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย.....	11
แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	23
การดำเนินการวิจัย.....	23
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	25
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	32
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	33
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	36
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	42
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 15.....	47
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	75
สรุปผลการวิจัย.....	75
อภิปรายผลการวิจัย.....	80
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้.....	88
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	105
ภาคผนวก ค.....	111
ภาคผนวก ง.....	115
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	120

## สารบัญตาราง

### ตารางที่ หน้า

3	-1	แสดงฝ่ายงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15.....	25
	3-2	ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม .....	29
	3-3	เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) .....	29
	3-4	ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย .....	30
	4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ .....	33
	4-2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ .....	33
	4-3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	34
	4-4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	34
	4-5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง.....	35
	4-6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	35
	4-7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ .....	36
	4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านความสำเร็จของงาน.....	37
	4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือ .....	38
	4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้าน โอกาสความก้าวหน้า .....	39
	4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ .....	40
	4-12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ .....	41
	4-13	ค่าเฉลี่ยและการแปรผลของปัจจัยด้านลักษณะงาน .....	41
	4-14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ เป็นธรรม .....	43
4	-15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่ ปลอดภัย.....	44
	4-16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และ โอกาสในการพัฒนาความรู้ธรรม .....	45
	4-17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน.....	46
	4-18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกับองค์กร .....	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับ องค์กร .....	48
4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อ องค์กร .....	49
4-21 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามเพศ .....	50
4-22 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามอายุ.....	51
4-23 การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามอายุ โดยการใ้การ ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) .....	53
4-24 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา .....	54
4-25 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส .....	56
4-26 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง .....	58
4-27 การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง โดยการใช้ การ ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) .....	60
4-28 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	61
4-29 การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการใช้การ ทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) .....	63
4-30 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ .....	64
4-31 Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 .....	66
4-32 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันของปัจจัยด้านลักษณะงานกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 .....	68
4-33 ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15.....	69
4-34 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 .....	71
4-35 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	72

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
4-1 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.....	73
4-2 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.....	74
4-3 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.....	74

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมไปถึงการพัฒนาที่ก้าวกระโดด ทำให้หน่วยงาน บริษัท หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมไปถึงการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย และมีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องส่งเสริม และสร้างโอกาสให้พนักงานเข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของตนเองมากยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและขยายโอกาสการแข่งขันเชิงภาคธุรกิจในอนาคต ในขณะที่ธนาคารออมสินกำลังอยู่ในระยะของการพัฒนาเข้าสู่คุณภาพระดับอาเซียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแผนการปรับโครงสร้างภายในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีความมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งในด้านความมั่นคง ด้านสิทธิประโยชน์ด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากร ซึ่งอาจมีผลทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรไป ต้องใช้เวลาและงบประมาณเป็นจำนวนมากในการคัดเลือก พัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรที่สูญเสียไป จึงส่งผลกระทบต่อการทำงาน และประสิทธิภาพในงานขององค์กร ดังนั้นองค์กรย่อมจะต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมมุ่งเน้น ไปในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยหลายองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุด โดยที่จะต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงานและมีผลต่อการสร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้ทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินตรา และที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงินตรา ที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วย การส่งเสริมชีวิตในการทำงานที่ดี เกิดประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเอื้อให้มีอัตราการคงอยู่ของพนักงาน (Retention rate) ที่สูงขึ้นซึ่งการรักษาการทำงานของพนักงานในระดับที่สูงนั้น ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่า และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานความผูกพันในองค์กรของพนักงานจึงถือได้ว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถนั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ ดังนั้น

สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์กร และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านเชิงบวกต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนาน (กฤษกร ดวงสว่าง, 2540)

ปัจจุบัน ธนาคารออมสินภาค 15 มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการแปลงสภาพองค์กรสู่ระดับอาเซียนมีการดำเนินงานในเชิงรุก โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมการทำงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายนั้น ๆ การที่ทำให้พนักงาน ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพองค์กรต้องคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการ รวมถึงการตอบรับข้อเสนอของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในด้านจิตใจที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ซึ่งเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาอย่างจริงใจจนกลายเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ไป (ณรรรัตน์ แป้นเมือง, 2550) จึงเป็นที่มาทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาดังกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กร และศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรเพียงใด ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรธุรกิจที่ดีขึ้น และนำไปสู่องค์กรในอนาคตของธนาคารออมสินภาค 15 โดยจะทำการศึกษาดังกล่าวที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

### **สมมติฐานของการวิจัย**

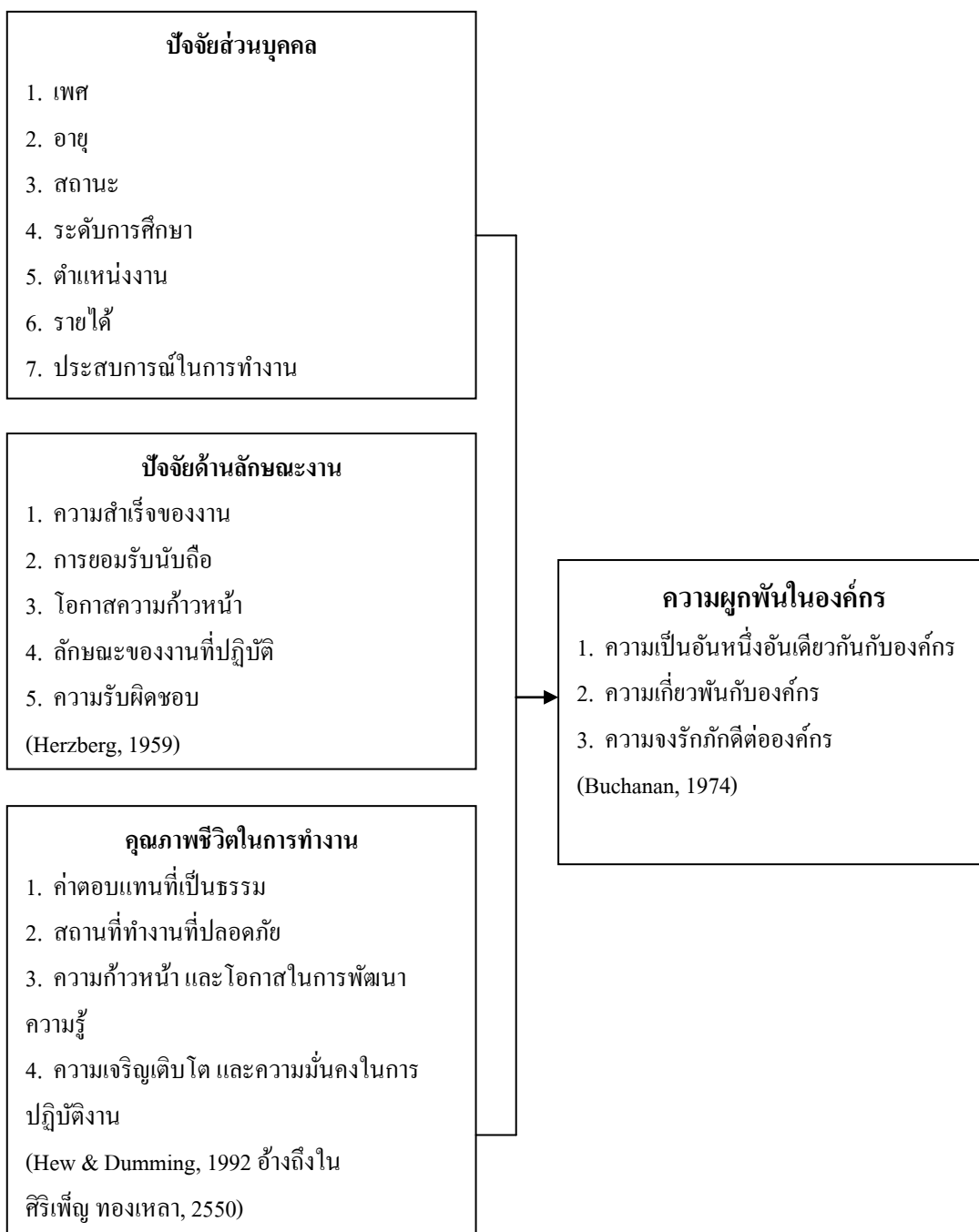
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ในการทำงานและรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
ศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
2. ขอบเขตด้านพื้นที่  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จำนวน 1,393 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 400 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสิน, 2558)
3. ขอบเขตด้านเวลา  
ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2559-มิถุนายน 2559

## นิยามศัพท์

1. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรบทบาทที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หรือความต้องการที่จะให้ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ
  - 1.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
  - 1.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

1.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะการทำงาน และทัศนคติ

3. ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน

3.2 ความก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งอาจพิจารณาได้จาก ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย, ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องบนแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งสามารถแยกประเด็นได้ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันในองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย
3. แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีความผูกพันในองค์กร

1. แนวคิดของ Steers 1977 ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

1.1.1 อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

1.1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในการทำงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็必将มีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.1.4 ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้น การได้รับการยกย่อง ขอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนอำนาจการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

1.2.1 ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือจะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เบื่อหน่ายต่อการทำงาน และไม่รู้สึกรู้สีกเกี่ยวกับหรือผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อกับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

1.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.2.4 ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิชอบและเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขารู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

1.3.1 ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร

โดยการให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร

1.3.2 ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยที่กำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลถือว่ามีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติของผู้ร่วมอยู่ในสังคม การที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1970) ซึ่งได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า Hierarchy of needs ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

2.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะ ประสบความสำเร็จด้วยการใช้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิด โอกาสให้พวกเขาคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาที่มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามดังที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความคิดที่ว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

4. Buchanan (1974) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร บทบาทที่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หรือความต้องการที่จะให้ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

4.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

4.2 ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

4.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้นิยามความหมายของบุชานัน (Buchanan, 1997) เป็นแนวทางในการศึกษา กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเดียวกัน และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

### แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยการศึกษาสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) โดยมุ่งค้นหาว่าสิ่งใดที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งจากคำตอบที่ได้สามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1.1 ด้านความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนี้

1.1.2 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยให้เกิดการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ ทัศนคติที่บุคคลย้ายแผนกหนึ่งไปสู่แผนกหนึ่งขององค์กรนั้น โดยไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ความก้าวหน้า ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่ม โอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น (เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ)

1.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับ

นับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.2 ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค่าจูนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบไปด้วย

1.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

1.2.3 ลักษณะของอาชีพ (Career status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

1.2.4 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superior, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกริยาและวาจา ที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งแสดงออกไปในลักษณะการเคารพเชื่อฟังและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร

1.2.5 นโยบายขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายให้เด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

1.2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ชั่วโมงในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่บุคคลได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น สภาพแวดล้อมบริเวณที่อาศัย

1.2.8 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

1.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องหรือใต้บังคับบัญชา

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ว่าหากความต้องการทางด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ฉะนั้น การตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจได้ ในขณะที่เดียวกัน หากความต้องการด้านการจูงใจ (Motivation factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก็ควรจัดให้มีปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

2. Allen and Meyer (1990) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- 2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)
- 2.2 คุณลักษณะงาน (Job characteristic)
- 2.3 ประสบการณ์ทำงาน (Work experience)
- 2.4 คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic)

3. Mowday, Porter and Rmd Steers (1982) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน (Job expectation) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job choice factor) และลักษณะทางบุคคล (Personal characteristic)

3.2 ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factor) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experience) ขอบเขตของงาน (Ob scope) การนิเทศงาน Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์กร (Organizational charateristic) ลักษณะของงานต่าง ๆ เช่น การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ลักษณะองค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคคล การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.3 ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

3.4 โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ ความเป็นทางการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านลักษณะงานขององค์กร ปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานลักษณะขององค์กร และปัจจัยต่อด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

### แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงในสรวงสรรค์, 2541, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้านคือค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสิทธิส่วนบุคคลจังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้นแต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

ผจญ เฉลิมสาร (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่านักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายน่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจในการทำงาน
2. การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจในการทำงานสูงขึ้น

โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความเท่าเทียมกันในที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาส



ใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำเอาความรู้ ความสามารถอื่น ๆ มาใช้ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในองค์กร เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

## 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่กว้างและทางแคบ ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานและ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

Hew and Dunning, (1992 อ้างถึงใน ศิริเพ็ญ ทองเหลา, 2550, หน้า 40) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย
3. ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้
4. ความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

Dubrin (1981 อ้างถึงใน นฤดล, 2541, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงระดับที่พนักงานขององค์กรมีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ ความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงานรวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเหมาะสม ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรต่อไป แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเกิดความเบื่อหน่าย และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกกรณ์ ลิม โยธิน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่ 0.01 ในขณะที่ความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานทางอ้อมผ่านทางทัศนคติในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความเหมาะสมของงาน นโยบายทรัพยากรบุคคล และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าความสมดุลของชีวิตกับงานส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในกลุ่มพนักงานทั่วไปเท่านั้น ในขณะที่ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกผ่านทางความผูกพันขององค์กรของพนักงานในระดับหัวหน้ากลุ่มงานเท่านั้น

เสกสรร อรกุล (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายนอกและภายในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด โดยผลการศึกษพบว่าปัจจัยภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ได้ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และ รายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันต่อเนื้อองและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

พงษ์เทพ เงาะด่วน (2555) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง) ผลการค้นคว้าพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคล

อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันหรือบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับที่มาก สำหรับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น อยู่ในระดับที่มากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ผลการค้นคว้า ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการค้นคว้านี้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มะปราง จันทร (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงปัจจัยทั้งสิ้น 3 ปัจจัย คือปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจิตใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 328 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยใช้ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 15.0 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเท่ากับ 26-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-4 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบของงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้าน

เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับมากนอกจากนี้ งานวิจัยพบว่า พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปโดยรวมในระดับค่อนข้างแน่นอน เมื่อได้ทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนสวัสดิการด้านความมั่นคงในงาน และและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล พัฒนาปัจจัยในการสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามที่พนักงานต้องการ เพื่อทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกพร้อมที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปในอนาคต โดยเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ก็จะทำให้

ให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปในอนาคตเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

อรอุสา เกษรสังข์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ส่วนด้านความยุติธรรมและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผลน้อยที่สุด มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสูงมากในภาพรวม และในทุก ๆ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความยุติธรรม และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันองค์กร

วัชรวิ หวังนุช (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน โรงงานยาสูบมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีเพศและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุและระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 180 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของหน่วยงาน และตำแหน่งงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อัตราเงินเดือนด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชนิดา เจริญเนื่องแสง (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. จำแนกตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะขององค์กร

และเพื่อหาตัวพยากรณ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. จำนวนทั้งสิ้น 101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ลักษณะขององค์กร พบว่า ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน อายุงาน และการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. ได้ร้อยละ 43.60

5. สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท. กับตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน อายุงานและการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 2.090

บุชิตา หมั่นเดช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด พนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน พบว่าพนักงานในบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการประจักษ์ตน และด้านภาวะอิสระจาก

งาน และมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในบริษัท ไทยยามาฮ่า มอเตอร์ จำกัด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัย จูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมและค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร รายงาน สถิติ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ และรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา แล้วนำไปทดสอบ โดยทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมาย จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติแล้วสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลทางการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การเขียนรายงานการวิจัยฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จำนวน 1,393 คน (รายงานจำนวนพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, พฤษภาคม 2558)

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คำนวณจากพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จำนวน 1,393 คน นำมาทำการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามานะ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร คือ 1,393 คน

$e$  = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรดังกล่าวได้ดังนี้

$$n = \frac{1,393}{1+1,393(0.05)^2}$$

$$n = 311$$

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้  $n = 400$  ตัวอย่าง (เพื่อข้อมูลที่สมบูรณ์)

### 3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ เป็นการเลือกที่ไม่ทราบโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่แต่ละหน่วยในประชากรจะถูกเลือกมาเป็นตัวอย่างโดย

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ในแต่ละสายงาน โดยใช้สูตร ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน

$$= \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานส่วนงานนั้น}}{\text{จำนวนพนักงานทั้งหมด}}$$

ซึ่งจากการคำนวณสัดส่วนตามสูตรข้างต้น พบว่าได้จำนวน ตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน เป็นจำนวนแตกต่างกัน ดังมีรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 3-1 แสดงฝ่ายงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 (ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสิน 15, 2558)

หน่วยงานธนาคารออมสินภาค 15	จำนวนพนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ชั้นตรงภาค 15	1	11
2. เขตระยอง	187	54
3. เขตฉะเชิงเทรา	125	36
4. เขตจันทบุรี	200	57
5. เขตชลบุรี 1	159	46
6. เขตชลบุรี 2	144	41
7. เขตชลบุรี 3	108	31
8. เขตชลบุรี 4	118	34
9. เขตสมุทรปราการ 1	180	52
10. เขตสมุทรปราการ 2	134	38
รวมทั้งสิ้น	1,393	400

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยสะดวก (Convenience sampling) ใช้การออกแบบ สอบถาม เพื่อถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 15 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended questions) และ ปลายเปิด (Open-ended questions) แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้าน โอกาสความก้าวหน้าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาความรู้ และด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

## 2. ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

2.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-object congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะมีการพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli, & Hambleton, 1977) และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.5 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบค่าความเที่ยง (Reliability analysis)

2.6 ปรับปรุงรูปแบบแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### 3. เกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

#### ระดับคะแนน

1	น้อยที่สุด
2	น้อย
3	ปานกลาง
4	มาก
5	มากที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเกณฑ์เป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้สูตรภาคพื้นจากเกณฑ์แปลความหมาย (แวนทิพย์ หนูทอง, 2553) ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคะแนน
1.00-1.50	น้อยที่สุด
1.51-2.50	น้อย
2.51-3.50	ปานกลาง
3.51-4.50	มาก
4.51-5.00	มากที่สุด

### 4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือวัดที่ได้ ถูกต้องตรงตามเนื้อเรื่องที่ต้องการความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย และ การใช้เครื่องมือวิจัยสามารถวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้อง แล้วนำมาหาค่า IOC (Item-objective congruence index) คำนวณจากสูตร

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency หรือ IOC) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน+	1 หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา
ให้คะแนน	0 หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา
ให้คะแนน-	1 หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา

ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่า IOC ใกล้เคียงกับ 1 ถ้ามีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุงเครื่องมือใหม่ จากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

- 1.1 ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
- 1.2 ดร.ธีทัตตรีศิริ โชติ
- 1.3 ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์

ตารางที่ 3-2 ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

คำถาม	ผลการตรวจสอบของ ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
ปัจจัยส่วนบุคคล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความผูกพันในองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยรวม	1	1	1	3	1	ใช้ได้

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปลองใช้ (Tryout) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ นักท่องเที่ยวกลุ่มอาเซียน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows หาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ Nunnally (1978) ได้นำเสนอ ดังนี้

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยโดยการสำรวจ (Survey research)

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic research)

ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important research)

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้	การนำไปใช้
0.80 - 1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70 - 0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50 - 0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.30 - 0.49	ต่ำ	ควรปรับปรุง
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

จากตารางที่ 3-3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของ (Cronbach อ้างอิงใน Nunnally, 1978) ซึ่งค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยค่า  $\alpha$  น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 โดยค่าที่ใกล้เคียง 1 มากที่สุดแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.888 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายข้อดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นและเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของแบบสอบถามภาพรวมรายด้าน

ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้	ระดับความเชื่อถือได้
ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 15	.900	สูงมาก
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 15	.810	สูงมาก
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 15	.901	สูงมาก
รวม	.888	สูงมาก

จากตารางที่ 3-4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของแบบสอบถามในภาพรวมมีค่า  $\alpha = .888$  ซึ่งมีระดับความเชื่อถือได้สูงมาก และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงได้สรุปว่าแบบสอบถามที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

### ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จำนวนทั้งสิ้น 400 คน
  2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ วารสาร งานวิจัย บทความ และเอกสารอ้างอิงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้



1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานธนาคารออมสินภาค 15 โดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล
3. ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 400 ชุด มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ ได้แก่
  - 2.1 การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ (Analysis of variance: ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-Moment correlation coefficient) และค่าความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)
  - 2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-Moment correlation coefficient) และค่าความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ต้องเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย	(Mean)
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	(Standard deviation)
t	แทน ค่าสถิติ	t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	แทน ค่าสถิติ	F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Adjusted R <sup>2</sup>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว	
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน	
Sig.	แทน	ค่าสถิติที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
- ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	37.5
หญิง	250	62.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	56	14.0
26-35 ปี	181	45.3
36-45 ปี	145	36.3
46-55 ปี	18	4.4
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-55 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ อนุปริญญา	54	13.5
ปริญญาตรี	219	54.8
สูงกว่าปริญญาตรี	127	31.8
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ อนุปริญญา มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	176	44.0
สมรส	186	46.5
หย่าร้าง/ หม้าย	38	9.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมา เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ หม้าย มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการสาขา	10	2.5
ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	50	12.5
พนักงาน	231	57.5
ลูกจ้างปฏิบัติการ	109	27.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งพนักงาน มีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างปฏิบัติการ มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาเป็นกลุ่มผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	55	13.8
15,001-30,000 บาท	145	36.3
30,001-45,000 บาท	111	27.8
45,001-60,000 บาท	50	12.5
60,001-75,000 บาท	39	9.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-60,000 บาท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	65	16.3
6-10 ปี	165	41.3
11-15 ปี	120	30.0
16-20 ปี	50	12.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 16-20 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 เป็นอันดับสุดท้าย

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

โดยใช้คะแนนของค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับ	5	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	..... อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ	4	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	..... อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ	3	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	..... อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ	2	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	..... อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ	1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	..... อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านความสำเร็จของงาน

ลักษณะงานด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.1 การมีโอกาสดำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	2	4	52	264	78	4.03	0.640	มาก	1
1.2 สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	2	6	152	190	50	3.70	0.722	ปานกลาง	3
1.3 เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น		8	134	208	50	3.75	0.692	ปานกลาง	2
1.4 สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน		4	170	182	44	3.66	0.681	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม						3.78		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-8 การวิเคราะห์ลักษณะงานด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า การมีโอกาสดำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา คือ เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.75$ ) อันดับที่สาม คือ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.70$ ) อันดับที่สุดคือ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.66$ )

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือ

ลักษณะงานด้านการยอมรับ นับถือ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด				
2.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน		4	88	242	66	3.92	0.648	ปาน กลาง	1
2.2 ความคิดเห็นได้รับการ นำไปปฏิบัติจริง		10	204	152	34	3.53	0.686	ปาน กลาง	3
2.3 การเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วน ร่วมทำให้งานในองค์กร ก้าวหน้า		5	168	199	28	3.63	0.633	ปาน กลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.69		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-9 การวิเคราะห์หาลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณา ระดับความสำคัญ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมี ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมาคือ การเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กร ก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.63$ ) อันดับที่สามคือ ความคิดเห็นได้รับการนำไปปฏิบัติ จริง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ )



ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้าน โอกาสความก้าวหน้า

ลักษณะงานด้านโอกาส ความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
3.1 การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ การงานเป็นอย่างดี	2 0.5%	12 3%	212 53%	150 37.5%	24 6%	3.46	0.678	ปาน กลาง	5
3.2 ความพอใจในความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน		6 1.5%	106 26.5%	216 54%	72 18%	3.89	0.702	ปาน กลาง	1
3.3 การมีโอกาสได้ใช้และพัฒนา ความสามารถของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ		18 4.5%	199 49.8%	135 33.8%	48 12%	3.53	0.762	ปาน กลาง	4
3.4 การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ทำอยู่		8 2%	202 50.5%	150 37.5%	40 10%	3.56	0.699	ปาน กลาง	2
3.5 การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดี ความชอบ		14 3.5%	179 44.8%	179 44.8%	28 7%	3.55	0.677	ปาน กลาง	3
3.6 การมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานที่ สังกัดอยู่ได้ในอนาคต		108 30.0%	82 20.5%	146 61.5%	62 15.5%	3.41	2.838	ปาน กลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม						3.56		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-10 การวิเคราะห์ลักษณะงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าโดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า ความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือ การมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.56$ ) อันดับที่สามคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.55$ ) อันดับที่ดีคือ การมีโอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ ) อันดับที่ย่ำคือ การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ ) อันดับที่ย่ำคือ การมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ )

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
4.1 ความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ความถนัดของท่าน		2 0.5%	167 41.8%	177 44.3%	54 13.5%	3.71	0.699	ปาน กลาง	3
4.2 งานมีความท้าทายและช่วยให้ ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น		14 3.5%	141 35.3%	207 51.7%	38 9.5%	3.67	0.694	ปาน กลาง	4
4.3 งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิด โอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความ สามารถมาใช้ได้เต็มที่	2 0.5%	14 3.5%	123 30.8%	203 50.7%	58 14.5%	3.75	0.760	ปาน กลาง	1
4.4 งานที่ทำเป็นงานที่น่ายอมรับ นับถือ	2 0.5%	24 6%	186 46.5%	151 37.8%	37 9.3%	3.49	0.766	ปาน กลาง	6
4.5 การมีความสุขในการปฏิบัติ ภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ	2 0.5%	30 7.5%	165 41.3%	169 42.3%	34 8.5%	3.51	0.776	ปาน กลาง	5
4.6 ความพึงพอใจในผลการ ปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย		16 4%	132 33%	206 51.5%	46 11.5%	3.71	0.721	ปาน กลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-11 การวิเคราะห์ลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณา ระดับความสำคัญ พบว่า งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความ สามารถมาใช้ได้เต็มที่ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.71$ ) อันดับที่สามคือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความ ถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.71$ ) อันดับที่สี่คือ งานมีความท้าทาย และช่วยให้ได้ เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.67$ ) อันดับที่ห้าคือ การมี ความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.51$ ) อันดับที่หกคือ งานที่ทำเป็นงานที่น่ายอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ )

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ

ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด				
5.1 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา		36 9%	175 43.8%	142 35.5%	43 10.8%	3.48	0.806	ปาน กลาง	3
5.2 สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	2 0.5%	22 5.5%	160 40%	180 45%	36 9%	3.57	0.753	ปาน กลาง	2
5.3 เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด		16 4%	126 31.5%	181 45.3%	77 19.3%	3.80	0.793	ปาน กลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม						3.61		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-12 การวิเคราะห์ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.57$ ) อันดับที่สามคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ )

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและการแปรผลของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.78	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.69	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.56	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.61	ปานกลาง
รวม	3.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-13 พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีผลรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามองค์ประกอบ พบว่าด้านความสำเร็จของงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.69 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.64 ด้านความรับผิดชอบ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.61 และด้านโอกาสความก้าวหน้า ได้คะแนนเฉลี่ย 3.56

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้ และด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้ โดยใช้คะแนนของค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับ	5	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	..... อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ	4	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	..... อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ	3	ค่าเฉลี่ย 2.51-4.50	..... อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ	2	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	..... อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ	1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	..... อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.1 รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่		24	188	144	44	3.52	0.769	ปานกลาง	4
		6%	47%	36%	11%				
1.2 ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	2	20	158	172	48	3.61	0.781	ปานกลาง	2
	0.5%	5%	39.5%	43%	12%				
1.3 สวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม		10	116	202	72	3.84	0.739	ปานกลาง	1
		2.5%	29%	50.5%	18%				
1.4 องค์กรมีการจ่ายโบนัสอย่างเหมาะสม		30	178	142	50	3.53	0.807	ปานกลาง	3
		7.5%	44.5%	35.5%	12.5%				
ค่าเฉลี่ยรวม						3.62		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-14 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า สวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองลงมาคือ ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ ) อันดับที่สามคือ องค์กรมีการจ่ายโบนัสอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
2.1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	2 0.5%	18 4.5%	148 37%	188 47%	44 11%	3.64	0.757	ปานกลาง	3
2.2 หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก		12 3%	84 21%	266 66.5%	38 9.5%	3.83	0.629	ปานกลาง	1
2.3 หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ	4 1%	8 2%	191 47.8%	155 38.8%	42 10.5%	3.56	0.747	ปานกลาง	4
2.4 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้		12 3%	134 33.5%	209 52.3%	45 11.3%	3.72	0.699	ปานกลาง	2
2.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	2 0.5%	12 3%	195 48.8%	155 38.8%	36 9%	3.53	0.721	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม						3.65		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-15 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวก ที่จะนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.82$ ) อันดับที่สามคือ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.64$ ) อันดับที่สุดคือ หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.56$ ) อันดับต่ำคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ )

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า  
และ โอกาสในการพัฒนาความรู้ธรรม

ด้านความก้าวหน้า และโอกาสใน การพัฒนาความรู้	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ ที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
3.1 โอกาสพัฒนาความรู้โดยการ สัมมนาและการเข้ารับการฝึกอบรม ตามที่หน่วยงานต้องการ		24 6%	160 40%	182 45.5%	34 8.5%	3.57	0.733	ปาน กลาง	1
3.2 หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	2 0.5%	22 5.5%	203 50.7%	135 33.8%	38 9.5%	3.46	0.762	ปาน กลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม						3.51		ปานกลาง	

. จากตารางที่ 4-16 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และโอกาส  
ในการพัฒนาความรู้ธรรม โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนน  
เฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า โอกาสพัฒนาความรู้โดยการ  
สัมมนาและการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้องการ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.57$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้  
มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46$ )

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความเจริญเติบโต และความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	ลำดับ ที่
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด				
4.1 องค์กรมีเกณฑ์การให้รางวัล และ ผลตอบแทนที่ชัดเจนและมีความ เหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน	2 0.5%	30 7.5%	155 38.8%	152 38%	61 15.3%	3.60	0.853	ปาน กลาง	1
4.2 การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผล ต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2 0.5%	30 7.5%	189 47.3%	143 35.8%	36 9%	3.45	0.781	ปาน กลาง	2
4.3 การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบ ของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บน พื้นฐานแห่งความถูกต้อง ยุติธรรม และเชื่อถือได้	2 0.5%	32 8%	188 47%	142 35.5%	36 9%	3.44	0.786	ปาน กลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม						3.49		ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า องค์กรมีเกณฑ์การให้รางวัล และผลตอบแทนที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.60$ ) รองลงมาคือ การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) อันดับที่สาม คือ การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ยุติธรรม และเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ )



#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 15

ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้าน ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความเกี่ยวข้องกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

โดยใช้คะแนนของค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับ	5	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	..... อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ	4	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	..... อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ	3	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	..... อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ	2	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	..... อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ	1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.51	..... อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1.1 เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลา ยาวนาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			109 27.3%	180 45%	111 27.8%	4.01	0.743	มาก	3
1.2 การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			63 15.8%	154 38.5%	183 45.8%	4.30	0.725	มาก	1
1.3 การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			52 13%	195 48.8%	153 38.3%	4.25	0.671	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม							4.18	มาก	

จากตารางที่ 4-18 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมาคือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก

( $\bar{X} = 4.25$ ) อันดับที่สาม คือ เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

ด้านความผูกพันกับองค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
2.1 การทำงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถเพื่อองค์กร			53 13.3%	196 49%	151 37.8%	4.24	0.672	มาก	3
2.2 ความเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงหน้า			34 8.5%	199 49.8%	167 41.8%	4.33	0.627	มาก	1
2.3 ความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน			59 14.8%	230 57.5%	111 27.8%	4.13	0.640	มาก	4
2.4 ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ			81 20.3%	134 33.5%	185 46.3%	4.26	0.774	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม						4.24		มาก	

จากตารางที่ 4-19 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรด้านความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า ความเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงหน้า มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) อันดับที่สาม คือ การทำงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ ความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ )

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับที่
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
3.1 ความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้			72	78	250	4.45	0.780	มาก	1
3.2 การเชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดี โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ			97	132	171	4.19	0.798	มาก	5
3.3 ความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี			24.3	33	42.8				
3.4 ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง			72	166	162	4.22	0.732	มาก	4
3.5 ความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร			18	41.5	40.5				
			72	78	250	4.28	0.774	มาก	2
			18	19.5	62.5				
			97	132	171	4.26	0.707	มาก	3
			24.3	33	42.8				
ค่าเฉลี่ยรวม						4.28		มาก	

จากตารางที่ 4-20 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า ความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) อันดับที่สามคือ ความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ ความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) อันดับสุดท้ายคือ การเชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดี โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ )

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันในองค์กร	เพศ	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ความผูกพันในองค์กรโดยรวม	หญิง	250	4.27	0.561	0.134	0.714
	ชาย	150	4.30	0.580		
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	หญิง	250	4.27	0.623	0.060	0.806
	ชาย	150	4.28	0.633		
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	หญิง	250	4.31	0.711	0.011	0.918
	ชาย	150	4.23	0.702		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	หญิง	250	4.33	0.629	0.009	0.925
	ชาย	150	4.32	0.663		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร โดยรวม จำแนกตามเพศของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.714 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามเพศของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ Independent sample t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.806 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร  
จำแนกตามเพศของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ Independent sample  
t-test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ  
0.918 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพัน ในองค์กร  
ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร  
จำแนกตามเพศของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ Independent sample t-  
test ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ  
0.918 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพัน ในองค์กร  
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ  
พนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4-22 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันในองค์กร	อายุ	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ความผูกพันในองค์กร โดยรวม	≤ 25 ปี	56	4.309	0.579	2.308	0.021*
	26-35 ปี	181	4.290	0.565		
	36-45 ปี	145	4.305	0.565		
	46-55 ปี	18	4.028	0.665		
ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร	≤ 25 ปี	56	4.264	0.646	2.998	0.031*
	26-35 ปี	181	4.317	0.648		
	36-45 ปี	145	4.327	0.611		
	46-55 ปี	18	3.850	0.670		
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	≤ 25 ปี	56	4.304	0.712	3.102	0.027*
	26-35 ปี	181	4.343	0.675		
	36-45 ปี	145	4.410	0.684		
	46-55 ปี	18	3.850	0.865		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	≤ 25 ปี	56	4.303	0.668	2.914	0.034*
	26 - 35 ปี	181	4.364	0.631		
	36 - 45 ปี	145	4.419	0.621		
	46 - 55 ปี	18	3.930	0.674		

\*P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีอายุ มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร จำแนกตามอายุของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินใน สังกัดภาค 15 ที่มีอายุ มีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกตามอายุของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่า เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีอายุ มีความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามอายุของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่า เท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีอายุ มีความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-23 การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD)

อายุ (P-value)	≤ 25 ปี	26 - 35 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี
≤ 25 ปี (P-value)	-			
26-35 ปี (P-value)	0.326 (0.010)*	-		
36-45 ปี (P-value)	0.354 (0.465)	0.080 (0.004)*	-	
46-55 ปี (P-value)	0.375 (0.536)	0.326 (0.010)*	0.148 (0.007)*	-

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีอายุ ≤ 25 ปี และ 26-35 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีอายุ ≤ 25 ปี มีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.326

การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี กับ 36-45 ปี และ 46-55 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.004 และ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานของพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.080 และ 0.326

การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี กับ 46-55 ปี พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.148

**สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4-24 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันในองค์กร	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ความผูกพันในองค์กรโดยรวม	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	54	4.318	0.513	0.766	0.514
	ปริญญาตรี	219	4.259	0.591		
	สูงกว่าปริญญาตรี	127	4.385	0.529		
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	54	4.358	0.597	0.398	0.755
	ปริญญาตรี	219	4.273	0.667		
	สูงกว่าปริญญาตรี	127	4.226	0.674		
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	54	4.394	0.680	0.477	0.699
	ปริญญาตรี	219	4.311	0.726		
	สูงกว่าปริญญาตรี	127	4.237	0.675		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	มัธยมปลาย/อนุปริญญา	54	4.454	0.595	1.396	0.244
	ปริญญาตรี	219	4.313	0.675		
	สูงกว่าปริญญาตรี	127	4.219	0.622		

\*P-value &lt; 0.05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.514 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดภาค 15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันในองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.755 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.699 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.244 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4-25 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันในองค์กร	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ความผูกพันในองค์กรโดยรวม	โสด	176	4.289	0.575	0.005	0.095
	สมรส	186	4.289	0.600		
	หย่าร้าง/ หม้าย	38	4.279	0.578		
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	โสด	176	4.295	0.641	0.837	0.434
	สมรส	186	4.148	0.771		
	หย่าร้าง/ หม้าย	38	4.264	0.587		
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	โสด	176	4.320	0.693	1.312	0.271
	สมรส	186	4.166	0.762		
	หย่าร้าง/ หม้าย	38	4.429	0.743		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	โสด	176	4.333	0.638	0.606	0.546
	สมรส	186	4.236	0.761		
	หย่าร้าง/ หม้าย	38	4.401	0.651		

\*P-value &lt; 0.05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.095 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.434 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงาน

ธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.271 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.546 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4-26 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันในองค์กร	ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ความผูกพันในองค์กร โดยรวม	ผู้จัดการสาขา	10	3.949	0.655	3.470	0.016*
	ผช.ผู้จัดการสาขา	50	4.203	0.571		
	พนักงาน	231	4.329	0.557		
	ลูกจ้างปฏิบัติการ	109	4.338	0.569		
ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร	ผู้จัดการสาขา	10	4.074	0.876	1.432	0.233
	ผช.ผู้จัดการสาขา	50	4.202	0.689		
	พนักงาน	231	4.343	0.582		
	ลูกจ้างปฏิบัติการ	109	4.300	0.635		
ความเกี่ยวพันกับองค์กร	ผู้จัดการสาขา	10	3.945	0.917	3.739	0.011*
	ผช.ผู้จัดการสาขา	50	4.182	0.714		
	พนักงาน	231	4.356	0.730		
	ลูกจ้างปฏิบัติการ	109	4.395	0.648		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ผู้จัดการสาขา	10	4.083	0.845	3.620	0.013*
	ผช.ผู้จัดการสาขา	50	4.179	0.685		
	พนักงาน	231	4.363	0.624		
	ลูกจ้างปฏิบัติการ	109	4.410	0.612		

\*P-value &lt; 0.05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสิน ในสังกัดภาค 15 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันในองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.233 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคาร

ออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-27 การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามตำแหน่ง โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD)

ตำแหน่ง (P-value)	ผู้จัดการสาขา	ผช.ผู้จัดการสาขา	พนักงาน	ลูกจ้าง ปฏิบัติการ
ผู้จัดการสาขา (P-value)	-			
ผช.ผู้จัดการสาขา (P-value)	0.098 (0.188)	-		
พนักงาน (P-value)	0.074 (0.022)*	0.214 (0.017)*	-	
ลูกจ้างปฏิบัติการ (P-value)	0.125 (0.009)*	0.177 (0.010)*	0.254 (0.063)	-

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา กับ พนักงาน และ ลูกจ้างปฏิบัติการ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.022 และ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขามีความผูกพันในองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.074 และ 0.125

การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา กับ พนักงาน และ ลูกจ้างปฏิบัติการ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.017 และ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขามีความผูกพันในองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.214 และ 0.177

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพัน  
ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันในองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ความผูกพันในองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่า 15,000	55	4.183	0.609	3.772	0.005*
	15,001-30,000	145	4.199	0.568		
	30,001-45,000	111	4.274	0.595		
	45,001- 60,000	50	4.491	0.404		
	60,001-75,000	39	4.410	0.568		
ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร	ต่ำกว่า 15,000	55	4.031	0.763	6.212	0.000*
	15,001-30,000	145	4.317	0.614		
	30,001-45,000	111	4.285	0.605		
	45,001-60,000	50	4.391	0.332		
	60,001-75,000	39	4.494	0.656		
ความเกี่ยวข้องกับองค์กร	ต่ำกว่า 15,000	55	3.934	0.761	14.035	0.000*
	15,001-30,000	145	4.282	0.704		
	30,001-45,000	111	4.381	0.728		
	45,001-60,000	50	4.542	0.437		
	60,001-75,000	39	4.642	0.465		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ต่ำกว่า 15,000	55	3.875	0.687	20.662	0.000*
	15,001-30,000	145	4.359	0.576		
	30,001-45,000	111	4.495	0.559		
	45,001-60,000	50	4.623	0.379		
	60,001-75,000	39	4.485	0.651		

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร โดยรวม  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test  
(One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ  
พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสิน

ในสังกัดภาค 15 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4-29 การทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD)

รายได้ (บาท) (P-value)	ต่ำกว่า 15,000	15,001-30,000	30,001- 45,000	45,001-60,000	60,001-75,000
ต่ำกว่า 15,000 (P-value)	-				
15,001-30,000 (P-value)	0.457 (0.003)*	-			
30,001-45,000 (P-value)	0.754 (0.005)*	0.321 (0.731)	-		
45,001-60,000 (P-value)	0.366 (0.001)*	0.415 (0.513)	0.243 (0.326)	-	
60,001-75,000 (P-value)	0.300 (0.000)*	0.400 (0.090)	0.325 (0.035)*	0.354 (0.379)	-

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบรายคู่เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ 15,001-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และ 60,001-75,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.003, 0.005, 0.001 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท 45,001-60,000 บาท และ 60,001-75,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.457, 0.745, 0.366, และ 0.300

การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท กับ 60,001-75,000 บาท พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.354

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันใน  
องค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรจำแนกตามประสบการณ์

ความผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์	n	$\bar{X}$	SD	F	P-value
ความผูกพันในองค์กร โดยรวม	1-5 ปี	65	4.212	0.618	1.252	0.291
	6-10 ปี	165	4.324	0.561		
	11-15 ปี	120	4.342	0.523		
	16-20 ปี	50	4.226	0.623		
ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร	1-5 ปี	65	4.276	0.650	0.395	0.757
	6-10 ปี	165	4.297	0.645		
	11-15 ปี	120	4.304	0.647		
	16-20 ปี	50	4.202	0.665		
ความเกี่ยวพันกับองค์กร	1-5 ปี	65	4.329	0.710	0.596	0.618
	6-10 ปี	165	4.344	0.691		
	11-15 ปี	120	4.336	0.681		
	16-20 ปี	50	4.211	0.769		
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	1-5 ปี	65	4.332	0.671	0.117	0.950
	6-10 ปี	165	4.349	0.639		
	11-15 ปี	120	4.328	0.650		
	16-20 ปี	50	4.292	0.659		

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร โดยรวม  
จำแนกตามประสบการณ์ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test  
(One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ  
พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.291 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสิน  
ในสังกัดภาค 15 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันในองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.757 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.681 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ของพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 โดยใช้สถิติ F-test (One-way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.950 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน  
ธนาคารออมสินภาค 15

ตารางที่ 4-31 ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงาน  
กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ตัวแปร	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
ค่าคงที่	1.626	0.206		7.908	0.000		
ด้านความสำเร็จของงาน	0.073	0.079	0.060	0.922	0.357	0.395	2.534
ด้านการยอมรับนับถือ	0.122	0.076	0.124	1.621	0.106	0.283	3.538
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.454	0.075	0.465	6.096	0.000*	0.282	3.542
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.099	0.074	0.105	1.341	0.181	0.270	3.702
ด้านความรับผิดชอบ	0.108	0.088	0.106	1.232	0.219	0.221	4.531
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม</b>	<b>0.649</b>	<b>0.048</b>	<b>0.562</b>	<b>13.568</b>	<b>0.000</b>	<b>0.016</b>	<b>5.408</b>

R = 0.593 R Square = 0.352 Adjusted R Square = 0.344

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-31 เมื่อทดสอบแล้ว ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น อย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( R ) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านลักษณะงาน” และตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15” ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.593 พบว่าตัวแปรของปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.352 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15” ขึ้นอยู่กับ คุณภาพชีวิตร้อยละ 35.2 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.344

สรุปว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

Unstandardized	$\hat{Y} = 1.626 + 0.454 (X_1) + 0.122 (X_2)$
เมื่อ	$\hat{Y}$ = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
	$X_1$ = ด้านโอกาสความก้าวหน้า
	$X_2$ = ด้านการยอมรับนับถือ
Standardized	$\hat{Y} = 1.626 + 0.465 (X_3) + 0.124 (X_2)$
เมื่อ	$\hat{Y}$ = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
	$X_3$ = ด้านโอกาสความก้าวหน้า
	$X_2$ = ด้านการยอมรับนับถือ

จากสมการข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่า

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.465 หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.124 หน่วย

ตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันของปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ตัวแปร (P-value)	ความสำเร็จ ของงาน	การยอมรับ นับถือ	โอกาส ความก้าวหน้า	ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ	ความ รับผิดชอบ
ความสำเร็จของงาน (P-value)	1				
การยอมรับนับถือ (P-value)	0.672 (0.000)*	1			
โอกาสความก้าวหน้า (P-value)	0.708 (0.000)*	0.613 (0.000)*	1		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (P-value)	0.706 (0.000)*	0.786 (0.000)*	0.733 (0.000)*	1	
ความรับผิดชอบ (P-value)	0.696 (0.000)*	0.780 (0.000)*	0.802 (0.000)*	0.772 (0.000)*	1

\* P-value < 0.01

จากตารางที่ 4-32 เมื่อทดสอบแล้ว ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 มีค่าสถิติ P-value ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ตารางที่ 4-33 ผล Multiple linear regression analysis ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ตัวแปร	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
ค่าคงที่	2.515	0.239		10.534	0.000		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	0.264	0.091	0.316	2.907	0.004*	0.166	6.006
ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย	0.018	0.065	0.016	0.280	0.780	0.605	1.652
ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสในการพัฒนาความรู้	0.069	0.078	0.083	0.889	0.374	0.223	4.480
ด้านความเจริญเติบโต และ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.074	0.076	0.089	0.981	0.007*	0.241	4.157
<b>ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>0.480</b>	<b>0.046</b>	<b>0.461</b>	<b>10.353</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.221</b>	<b>4.531</b>

R = 0.473      R Square = 0.224      Adjusted R Square = 0.216

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

\* P-value < 0.05

จากตารางที่ 4-33 เมื่อทดสอบแล้ว ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบค่าสถิติ F ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรต้น อย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( R) ระหว่างตัวแปรอิสระ “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน” และตัวแปรตาม “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15” ซึ่งมีค่า

เท่ากับ 0.473 พบว่า ตัวแปรของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R square) เท่ากับ 0.224 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15” ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตร้อยละ 22.4 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R squarer) เท่ากับ 0.216

สรุปว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

Unstandardized	$\hat{Y} = 2.515 + 0.264 (X_1) + 0.074 (X_2)$
เมื่อ	$\hat{Y}$ = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
	$X_1$ = ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
	$X_2$ = ด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
Standardized	$\hat{Y} = 2.515 + 0.316 (X_1) + 0.089 (X_2)$
เมื่อ	$\hat{Y}$ = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
	$X_1$ = ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
	$X_2$ = ด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากสมการข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่า

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.316 หน่วย

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.089 หน่วย



ตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ตัวแปร (P-value)	ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรม	สถานที่ทำงานที่ ปลอดภัย	ความก้าวหน้า และ โอกาสในการพัฒนา ความรู้	ความ เจริญเติบโต และ ความมั่นคงใน การปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม (P-value)	1			
ด้านสถานที่ทำงานที่ ปลอดภัย (P-value)	0.387 (0.000)*	1		
ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสในการพัฒนา ความรู้ (P-value)	0.832 (0.000)*	0.584 (0.000)*	1	
ความเจริญเติบโต ความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน (P-value)	0.866 (0.000)*	0.272 (0.000)*	0.734 (0.000)*	1

\* P-value < 0.01

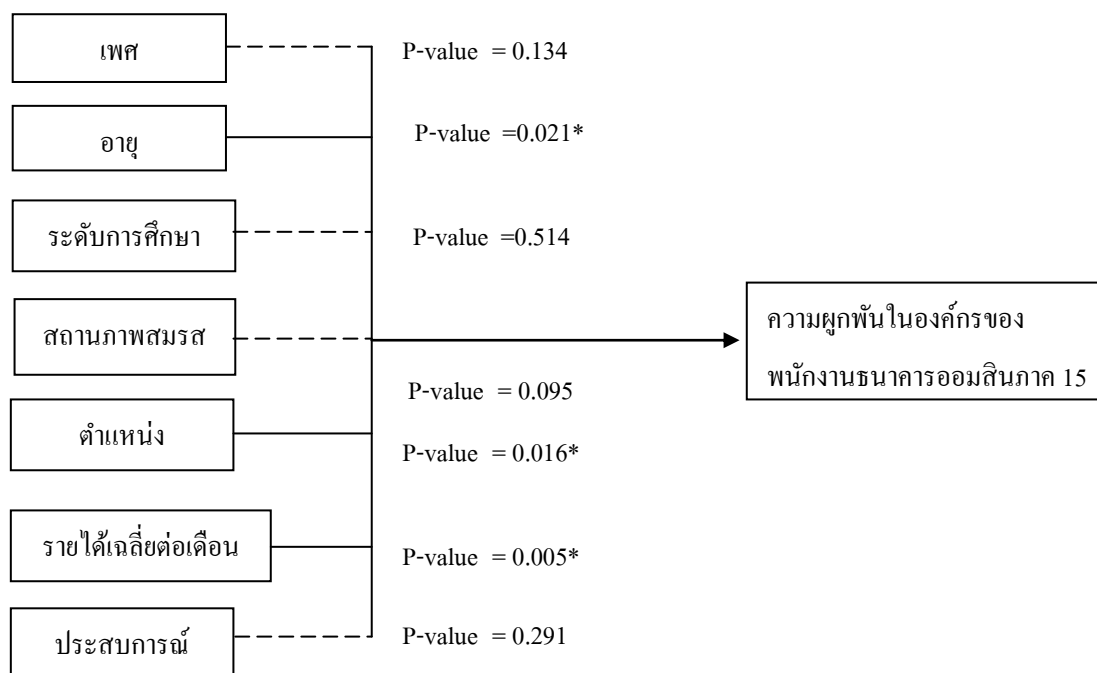
จากตารางที่ 4-34 เมื่อทดสอบแล้ว ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 มีค่าสถิติ P-value ปรากฏว่าค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4-35 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.134	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.021	ยอมรับสมมติฐาน
1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.514	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.095	ปฏิเสธ สมมติฐาน
1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.016	ยอมรับสมมติฐาน
1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.005	ยอมรับสมมติฐาน

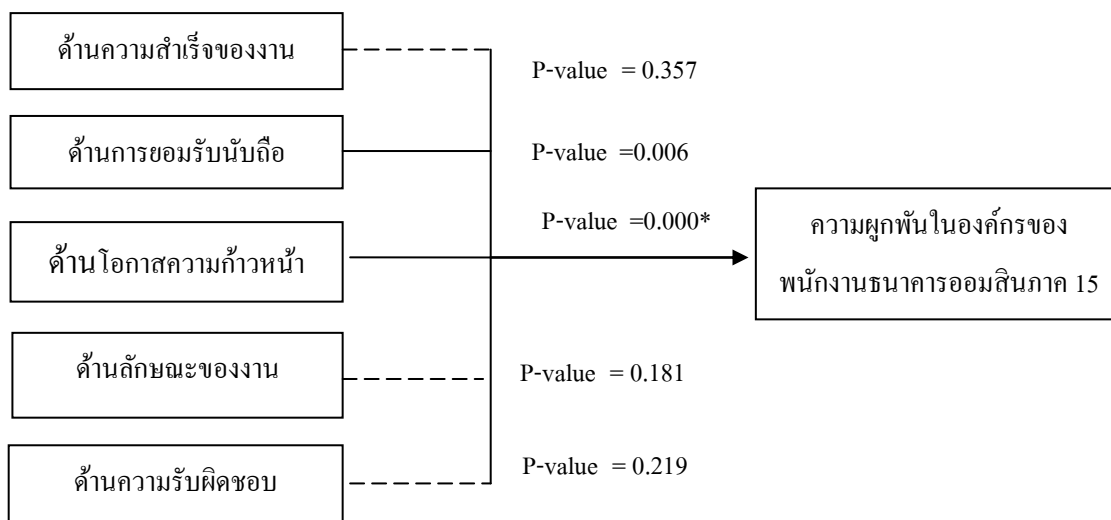
ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ทางสถิติ
1.7 พนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน	0.291	ปฏิเสธ สมมติฐาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15	0.000	ยอมรับสมมติฐาน



หมายเหตุ \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
 ————— หมายถึง มีอิทธิพลต่อกัน  
 - - - - - หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อกัน

ภาพที่ 4-1 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

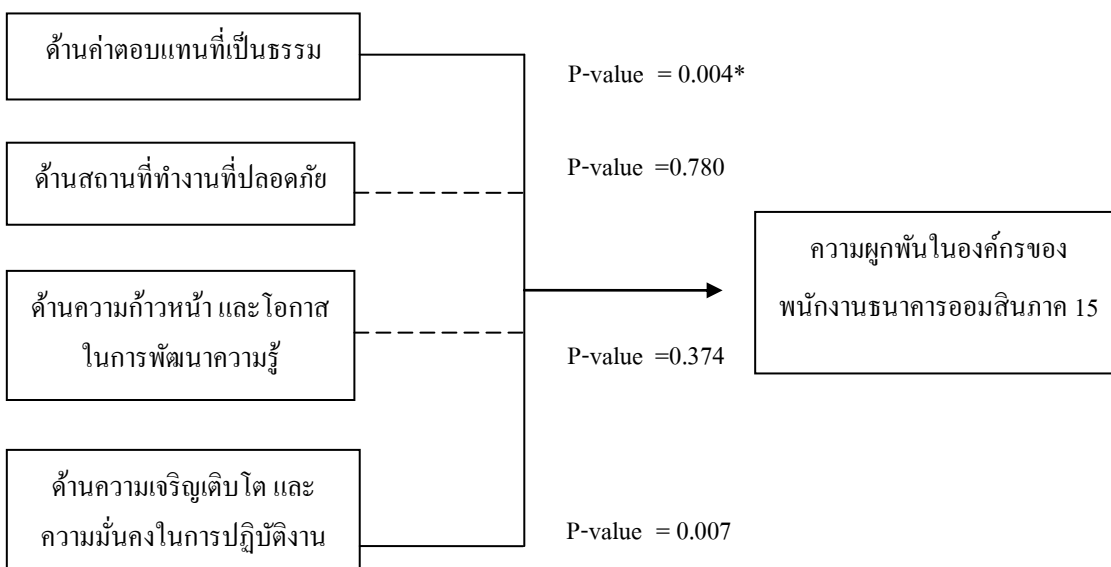


หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

————— หมายถึง มีอิทธิพลต่อกัน

----- หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อกัน

ภาพที่ 4-2 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2



หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

————— หมายถึง มีอิทธิพลต่อกัน

----- หมายถึง ไม่มีอิทธิพลต่อกัน

ภาพที่ 4-3 ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่อใช้อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ ได้แก่ Analysis of variance: ANOVA, Pearson product-moment correlation coefficient และ Multiple regression analysis

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 ศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มี คิดเป็นร้อยละ 36.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3

##### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

###### 2.1 ลักษณะงานด้านความสำเร็จของงาน

สรุปผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.75$ ) อันดับที่สามคือ สามารถใช้วิจารณ์ของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย

ระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.70$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.66$ )

## 2.2 ลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือ

สรุปผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.92$ ) รองลงมาคือ การเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.63$ ) อันดับที่สามคือ ความคิดเห็นได้รับการนำไปปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.53$ )

## 2.3 ลักษณะงานด้านโอกาสความก้าวหน้า

สรุปผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า ความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.89$ ) รองลงมาคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.56$ ) อันดับที่สามคือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.55$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ การมีโอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.53$ ) อันดับที่ยี่ห้าคือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.46$ ) อันดับที่ยี่หกคือ การมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.41$ )

## 2.4 ลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า งานที่ได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ได้เต็มที่ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.75$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.71$ ) อันดับที่สามคือ ความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.71$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ งานมีความท้าทาย และช่วยให้ได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.67$ ) อันดับที่ยี่ห้าคือ การมีความสุขใน

การปฏิบัติการกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.51$ )  
อันดับที่หกคือ งานที่ทำเป็นงานที่น่ายอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ )

## 2.5 ลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ

สรุปผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ สามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.57$ ) อันดับที่สาม คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ )

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

สรุปผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า สวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.62$ ) รองลงมาคือ ความพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ ) อันดับที่สามคือ องค์กรมีการจ่ายโบนัสอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.53$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.52$ )

### 3.2 ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย

สรุปผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.83$ ) รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวก ที่จะนำมาใช้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.82$ ) อันดับที่สามคือ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.64$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นมาตรการป้องกัน

อุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.56$ ) อันดับที่ห้าคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.53$ )

### 3.3 ด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาความรู้

สรุปผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้รวมโดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า โอกาสพัฒนาความรู้โดยการสัมมนาและการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้องการ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.57$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.46$ )

### 3.4 ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า องค์กรมีเกณฑ์การให้รางวัล และผลตอบแทนที่ชัดเจนและมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.60$ ) รองลงมาคือ การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.45$ ) อันดับที่สามคือ การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ยุติธรรม และเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.44$ )

## 4. ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

### 4.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

สรุปผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{x} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า การได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{x} = 4.30$ ) รองลงมาคือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ ) อันดับที่สามคือ เมื่อทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{x} = 4.01$ )

### 4.2 ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร

สรุปผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในองค์กรด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ )



เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า ความเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทน ล่วงเวลา มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาคือ ความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) อันดับที่สามคือ การทำงานอย่างเต็มกำลัง และสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) อันดับที่ดีที่สุด คือ ความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ )

#### 4.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม พบว่าพนักงานธนาคารออมสินในสังกัดภาค 15 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ พบว่า ความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่ องค์กรแห่งนี้มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาคือ ความ ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) อันดับที่สามคือ ความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) อันดับที่ดีที่สุดคือ ความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) อันดับสุดท้ายคือ การเชื่อว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดี โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ มีค่าเฉลี่ยระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.19$ )

#### 5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่ง และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินภาค 15

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการ เปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15” ขึ้นอยู่กับคุณภาพ ชีวิตร้อยละ 35.2

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงของ “ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15” ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตร้อยละ 22.4

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 สามารถอภิปรายผลโดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่แตกต่างกัน

**เพศ** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ลักษณะงานของธนาคารออมสินเป็นรูปแบบงานที่ไม่แบ่งการทำงานของเพศชาย เพศหญิง ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงมีความรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของมะปร่าง จันทร (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุสา เกษรสังข์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**อายุ** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี-35 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกับพนักงาน 46-55 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก จะเป็นกลุ่มที่ทำงานธนาคารออมสินมานานและ

คุ้นเคยกับระบบการทำงานแบบเก่า แต่ปัจจุบันระบบการทำงานของธนาคารออมสินได้ปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้าสู่ความทันสมัย ดังนั้นกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า บางส่วนจึงไม่สามารถปรับตัวกับรูปแบบการทำงานที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นกลุ่มช่วงอายุที่เริ่มเบี่ยงเบนการทำงานมายาวนาน สอดคล้องกับรายงานประจำปีของธนาคารออมสิน ปี 2557 พบว่า ในปี 2557 มีพนักงานที่ขอลาออกก่อนการเกษียณอายุ มากถึงร้อยละ 20 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1977) ที่ว่า อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่า บุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมะปรัง จันทร (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรอุสา เกษรสังข์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชร หวังนุช (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

**ระดับการศึกษา** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ปัจจุบันวุฒิการศึกษาที่ธนาคารออมสินใช้เป็นเกณฑ์ในการรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานในทุกระดับ คือ ปริญญาตรี ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของอรอุสา เกษรสังข์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ตำแหน่ง** ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งพนักงาน และลูกจ้างปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจาก ธนาคารออมสินถือเป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการในรูปแบบของราชการ ซึ่งจะเป็นรูปแบบที่เน้นการนับถือตามลำดับอาวุโส และตำแหน่งการทำงานจะบ่งบอกถึงคุณวุฒิและวัยวุฒิยิ่งระดับตำแหน่งงานสูงจะยังเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลที่ตำแหน่งต่ำกว่า ดังนั้น บุคคลที่มีตำแหน่งในระดับสูงจะมีความรู้สึกผูกพันและเป็นบุคคลที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงส่งผลให้บุคคลที่มีตำแหน่งสูงจะมีความต้องการทำงานในองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับล่าง สอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1977) ที่ว่า ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้น การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนอำนาจการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุสา เกษรสังข์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และชัดเจนกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-75,000 บาท มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ 30,001-45,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากว่า พนักงานที่มีระดับรายได้สูงส่วนใหญ่จะมีอายุการ

ทำงานมานานและเป็นวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ซึ่งส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนจะคงที่ไม่มีการปรับขึ้น อีกทั้งเมื่อเกษียณอายุยังคงมีรายได้จากบำนาญหรือบำเหน็จใกล้เคียงกับการทำงาน พนักงานออมสินบางส่วนจึงเลือกที่จะลาออกหรือเกษียณอายุก่อนหมดอายุราชการเพราะรายได้ไม่ต่างกัน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุนานน้อยรายได้ต่ำ จะยังมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างผลงานเพื่อให้การปรับเงินเดือนแต่ละครั้งสูงขึ้น ดังนั้น พนักงานที่มีรายได้น้อยจึงมีความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานมากกว่าบุคคลที่มีรายได้สูงแต่เป็นรายได้คงที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด ฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**ประสบการณ์** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถและความชำนาญที่มีต่องานของบุคคล แต่ไม่สามารถบ่งบอกถึงทัศนคติและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อีกทั้งการปฏิบัติงานของธนาคารออมสินมีกฎข้อบังคับไม่ให้พนักงานทำงานประจำตำแหน่งเดิมเกิน 4 ปี ดังนั้นพนักงานแต่ละตำแหน่งจึงต้องมีการสลับหมุนเวียนหน้าที่และสถานที่ปฏิบัติงานไปตลอดอายุการทำงาน ดังนั้น ถ้าพนักงานได้สลับตำแหน่งมาทำงานที่ไม่ชอบและมีทัศนคติในด้านลบต่องานที่ทำ อาจมีแนวโน้มที่พนักงานจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ขัดแย้งกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1997) ที่ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในการทำงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีคามยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรุสา เกษรสังข์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ

วัชรีย์ หวังนุช (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สถานภาพสมรส** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส และประสบการณ์ แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน วิชาการอมสินภาค 15 ไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากสถานภาพสมรส เป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและทัศนคติที่มีต่อองค์กร ชัดแย้งกับงานวิจัยของ อรุสา เกษรสังข์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทย พาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ วัชรีย์ หวังนุช (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน วิชาการอมสินภาค 15

**ด้านความสำเร็จของงาน** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้าน ความสำเร็จของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน วิชาการอมสินภาค 15 ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ และงานธนาคารที่ปฏิบัติจะเป็นงานที่ประจำที่ทำแบบเดิมทุกวัน คือ งานบริการลูกค้าด้านการเงิน ซึ่งความสำเร็จของงานคือการบริการลูกค้าเสร็จตามที่ลูกค้าร้องขอ ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติทุกวันและมี ความสำเร็จทุกวัน ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่จึงรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ คือ สิ่งที่เกิดขึ้น ทุกวันจนเกิดความเคยชิน ชัดแย้งกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความสำเร็จของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะปราง จันทร (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน และความสำเร็จในงานมีความความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**ด้านการยอมรับนับถือ** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ภายใต้การบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านบวกและมีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของแนวคิดของสตีร์ (Steers, 1977) ที่ว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา เจริญเนื่องแสง (2555) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะปราง จันทร์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า การยอมรับนับ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ว่า ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร ประกอบกับลักษณะการทำงานที่ที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มาก ขัดแย้งกับงานวิจัยของชนิดา เจริญเนื่องแสง (2555)

ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของวาร์พันท์ เศรษฐแสง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะปราง จันทร (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**ด้านโอกาสความก้าวหน้า** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านโอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานถือเป็นเป้าหมายหนึ่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกับแนวคิดของ Stephen (2005) ที่ว่าความก้าวหน้าหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ ขัดแย้งกับงานวิจัยของชนิดา เจริญเนื่องแสง (2555) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะปราง จันทร (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

**คุณภาพชีวิตโดยรวม** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (1981 อ้างถึงใน นฤคธ, 2541, หน้า 11) ที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้ ความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและงานที่ได้ทำนั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพ



ชีวิตในการทำงานนั้นเหมาะสม ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดความต้องการและความผูกพันต่อองค์กรตามมา แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเกิดความเบื่อหน่าย และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ เงาะคว่น (2555) ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์ (2556) ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (2) โอกาสเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและมีความมั่นคง และ (3) บทบาทการทำงานที่ล่วงล้ำการพักผ่อนส่วนตัวและความต้องการของครอบครัวที่น้อยที่สุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษิตา หมื่นเดช (2549) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการประจักษ์ตน และด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Lazarus (2011) เชื่อว่าการให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่งผลตอบแทนทางการเงินจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเป็นการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้นการจ่ายค่าตอบแทนก็ควรที่จะต้องมากขึ้นตามไปด้วย เช่นเดียวกับแนวคิดของ Lazarus and Falkman (1984) ที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กรเชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอรอุมา ศรีสว่าง (2554) ที่ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน คือ ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

**ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากธนาคารออมสินเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ดังนั้นจึงถือว่าเป็นสถานที่ที่มีความปลอดภัยค่อนข้างสูง ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะทราบถึงระบบความปลอดภัยของธนาคารออมสินตั้งแต่ก่อนสมัครเข้าทำงาน ทำให้พนักงานบางส่วนเกิดความเคยชินกับระบบความปลอดภัยดังกล่าว ขัดแย้งกับแนวคิดของบุษยาณี จันท์เจริญสุข (2551) ที่ว่าการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตและไม่เสี่ยงอันตราย ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานตามมา

**ด้านความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากธนาคารออมสิน มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วยระบบการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น พนักงานที่ต้องการมีความก้าวหน้าในการทำงานจึงต้องใช้ความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก

**ด้านความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2553) ที่ว่าความมั่นคงในการทำงาน (job security) ด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง ถ้าองค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูงและไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ความเบื่อหน่ายและความไม่พยายามในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้าง ถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง และส่งผลถึงการที่พนักงานไม่เกิดความผูกพันกับองค์กรเพราะถือว่าการตัดสินใจในการทำงานต่อไปหรือไม่เป็นของตนเองไม่ใช่จากองค์กร

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้**

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 สามารถให้ข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังนี้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย แต่กลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก จะเป็นกลุ่มที่ทำงานธนาคารออมสินมานาน และคุ้นเคยกับระบบการทำงานแบบเก่า แต่ปัจจุบันระบบการทำงาน of ธนาคารออมสินได้ปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้าสู่ความทันสมัย ดังนั้นกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า บางส่วนจึงไม่สามารถปรับตัวกับรูปแบบการทำงานที่มีเทคโนโลยีสมัยใหม่มาเกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นกลุ่มช่วงอายุที่เริ่มเบื่อหน่ายกับการทำงานมายาวนาน ดังนั้นธนาคารควรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร และแนะนำวิธีการปรับตัวต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งจะทำให้พนักงานที่มีอายุมากปฏิบัติงานได้อย่างไม่กดดัน

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากธนาคารออมสินถือเป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการในรูปแบบของราชการ ซึ่งจะเป็นรูปแบบที่เน้นการนับถือตามลำดับอาวุโส และตำแหน่งการทำงานจะบ่งบอกถึงคุณวุฒิ และวิทยุที่ยังระดับตำแหน่งงานสูงจะยังเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลที่ตำแหน่งต่ำกว่า บุคคลที่มีตำแหน่งในระดับสูงจะมีความรู้สึกผูกพัน และเป็นบุคคลที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงส่งผลให้บุคคลที่มีตำแหน่งสูงจะมีความต้องการทำงานในองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับล่าง ดังนั้นธนาคารควรเอาใจใส่พนักงานระดับล่าง โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานได้นำมาปรับใช้ในการทำงาน

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากว่า พนักงานที่มีระดับรายได้สูงส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานมานาน และเป็นวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการ ซึ่งส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนจะคงที่ไม่มีการปรับขึ้น อีกทั้งเมื่อเกษียณอายุยังคงมีรายได้จากบำนาญหรือบำเหน็จใกล้เคียงกับการทำงาน พนักงานออมสินบางส่วนจึงเลือกที่จะลาออกหรือเกษียณอายุก่อนหมดอายุราชการเพราะรายได้ไม่ต่างกัน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานน้อยรายได้ต่ำ จะยังมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างผลงานเพื่อให้การปรับเงินเดือนแต่ละครั้งสูงขึ้น พนักงานที่มีรายได้น้อยจึงมีความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานมากกว่าบุคคลที่มีรายได้สูงแต่เป็นรายได้คงที่ ดังนั้นธนาคารควรเอาใจใส่พนักงานที่มีรายได้น้อย โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีให้กับพนักงาน มีเกณฑ์ในการปรับขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน โปร่งใส

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรให้ความสำคัญ

กับการวางนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน โดยเฉพาะองค์กรให้โอกาสได้ศึกษาต่อเพราะพนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

5. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ดังนั้น ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรควรมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกระบวนการหรือขั้นตอนในการพิจารณาค่าตอบแทนที่โปร่งใสและชัดเจน และควรให้ความสำคัญกับการวางนโยบายเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะองค์กรมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอเพราะพนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มปัจจัยในการศึกษาวิจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ฯลฯ เพื่อให้ครอบคลุมในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรวิจัยเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะประกอบการคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัยและได้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่ค่อนข้างแตกต่างกัน

## บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กานต์รวี จันเจือมาศ. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา  
บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรใน  
องค์การ : กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. วิทยานิพนธ์  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนิดา เจริญเนื่อง. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบัน  
วิชาการ ทศท. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรัตน์ แป้นเมือง. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษา :  
ธนาคารออมสินภาค 9. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ, มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- นฤมล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน  
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัญญัติ นิ่มประเสริฐ. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2551). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา  
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษิตา หมั่นเดช. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน  
ในองค์การของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บุญแสง ชีระภากร. (2553). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*, (มกราคม-มีนาคม), 5-12.
- ปกรณั ดิมโยธิน. (2555). A Development of Key Performance Indicators for Hotel Business: Review and Synthesis of the Literature. *วารสารนักบริหาร*, 32(2)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มะปราง จันท. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก [www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc)
- พงษ์เทพ เจาะควาน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไพวัฒน์ วัฒนราษฎร์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ธนาคารออมสินภาค 15 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล, (2558). *คู่มือบุคลากร*. ชลบุรี: ธนาคารออมสินภาค 15 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล.
- วรพันธ์ เสธฐแสง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วัชรวิ หวังนุช. (2552). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วินัย หนูสมจิตต์. (2553). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัททองไทยการทอ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แววทิพย์ หนูทอง. (2553). *ความต้องการสวัสดิการทางสังคมของชาวนา อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริเพ็ญ ทองเหลา. (2550). *ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ที่มำกักกับดูแลในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา* : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรวงสวรรค์ ติ่งปิ่นตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสกสรรค อรกุล. (2555). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อรอุสา เกษรสังข์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18
- Buchanan, A. (1997). Theories of secession. *Philosophy & Public Affairs*. 26(1), 31-61.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The Socialization of Managers in work organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546
- Herzberg, F. B., & Snyollrman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed.) New York: John Wiley and Sons.
- Lazarus, L. S., & Folkman, S. (2984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins.
- Mowday. R. L., Porter L. W, & Steers, R. M. (1982). *Employee-organizational linkage: The*

- Psychological of Commitment, Absenteeism*. New York: Academic Press.
- Nunnally, J. C. (1978). Assessment of reliability. In *Psychometric Theory* (pp. 245-246) (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of Criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*. 46-56.
- Walton, R.E. (1973). *Quality of working life* : What Is It?, Sloan Management Review Journal, 15(1). Full.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (11<sup>th</sup> ed.). Pearson: Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harprt and Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

---

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการจัดทำงานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

2. 26-35 ปี

3. 36-45 ปี

4. 46-55 ปี

5. ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่า

4. อื่น ๆ ระบุ.....

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ อนุปริญญา

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อื่น ๆ ระบุ.....

5. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานในสาขาของธนาคารออมสิน

1. ผู้จัดการสาขา

2. ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา

3. พนักงาน

4. ลูกจ้างปฏิบัติการ

5. ลูกจ้างขับรถยนต์

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. 1-5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. 16-20 ปี

5. 20 ปีขึ้นไป

7. รายได้

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,001-30,000 บาท

3. 30,001-45,000 บาท

4. 45,001-60,000 บาท

5. 60,001-75,000 บาท

6. 75,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน

ภาค 15

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1 ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการ ทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
1.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
1.3 เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการ สรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น					
1.4 ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้					
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
2.2 ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติ จริง					
2.3 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้ งานในองค์กรก้าวหน้า					
<b>3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า</b>					
3.1 ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานเป็นอย่างดี					
3.2 ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน					
3.3 ท่านมีโอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
3.4 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ					

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.5 จากการที่ท่านทำงานจนได้ผลงานที่ดี ท่านจะ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับ ความดีความชอบ					
3.6 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูง ของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้ในอนาคต					
<b>4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
4.1 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน					
4.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และ ช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น					
4.3 งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่าน ได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ได้เต็มที่					
4.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่ายอมรับนับถือ					
4.5 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ					
4.6 ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
<b>5. ความรับผิดชอบ</b>					
5.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา					
5.2 ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของ ตนเองได้เป็นอย่างดีโดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำ จากผู้อื่น					
5.3 ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของ องค์กรอย่างเคร่งครัด					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ภาค 15

ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</b>					
1.1 รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่					
1.2 ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษา					
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน					
1.4 องค์กรของท่านมีการจ่ายโบนัสอย่างเหมาะสม					
<b>2. ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย</b>					
2.1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก					
2.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ					
2.3 หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ					
2.4 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้					
2.5 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง					

ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>3. ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้</b>					
3.1 ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้โดยการสัมมนาและ การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้องการ					
3.2 หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้					
<b>4. ความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน</b>					
4.1 องค์กรที่ท่านทำงานมีเกณฑ์การให้รางวัล และ ผลตอบแทนที่ชัดเจน					
4.2 การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในสาย					
4.3 การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความ ยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมิน ได้					



ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสินภาค 15	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร</b>					
1.1 เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
1.2 ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
1.3 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
<b>2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร</b>					
2.1 ท่านทำงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถเพื่อองค์กร					
2.2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา					
2.3 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน					
2.4 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
<b>3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
3.1 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
3.2 ท่านเชื่อว่าองค์กรท่านเป็นองค์กรที่ดี โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ					
3.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี					

ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด
3.4 ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง					
3.5 ท่านมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร					

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์  
(ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ



ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15</b>					
<b>1. ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.1 ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุป บทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4 ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ ชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2. ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2 ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้ งานในองค์กรก้าวหน้า	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า</b>					
3.1 ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 ท่านพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งานปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3 ท่านมีโอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5 จากการที่ท่านทำงานจนได้ผลงานที่ดี ท่านจะ ได้รับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้รับความดี ความชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.6 ท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูง ของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ในอนาคต	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
4.1 ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3 งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ได้เต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่นายอำนวยการมอบหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.5 ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.6 ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>5. ความรับผิดชอบ</b>					
5.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.2 ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
5.3 ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 15</b>					
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</b>					
1.1 รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.4 องค์กรของท่านมีการจ่ายโบนัสอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2. ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย</b>					
2.1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม และส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3 หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้แก่พนักงานให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอ และมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>3. ความก้าวหน้า และโอกาสในการพัฒนาความรู้</b>					
3.1 ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้โดยการสัมมนาและการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้องการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>4. ความเจริญเติบโต และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน</b>					
4.1 องค์กรที่ท่านทำงานมีเกณฑ์การให้รางวัล และผลตอบแทนที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อความสามารถและผลงานของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.2 การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.3 การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้ช่วยชายท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
<b>ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15</b>					
<b>1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร</b>					
1.1 เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.2 ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
1.3 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร</b>					
2.1 ท่านทำงานอย่างเต็มกำลัง และความสามารถเพื่อองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.2 ท่านเต็มใจที่จะทำงานนอกเวลา แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.3 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานในแต่ละวัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.4 ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร</b>					
3.1 ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.2 ท่านเชื่อว่าองค์กรท่านเป็นองค์กรที่ดี โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.4 ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.5 ท่านมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง



**ภาคผนวก ค**  
**ผลการพิจารณา IOC**



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... *Sudat / Nongkorn*

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

..... 11 / 11.11. / 2567

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์                      บัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร  
ออมสินภาค 15

ชื่อผู้วิจัย                                    นางภาวดี ลีตระกูล

รหัสประจำตัว                                57750008

นิสิตหลักสูตร                                สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y MBA 29)

หมายเลขโทรศัพท์                        086-359-2210

อาจารย์ที่ปรึกษา                         ดร.ภัทรี frisตัด

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร  
ออมสินภาค 15
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ภาค 15



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ ดร.ภัทรี ตรีสัตต

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

10 / พ.ศ. / 59

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์                      ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร  
ออมสินภาค 15

ชื่อผู้วิจัย                                      นางภาวดี ลีตระกูล

รหัสประจำตัว                                  57750008

นิสิตหลักสูตร                                  สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (Y MBA 29)

หมายเลขโทรศัพท์                          086-359-2210

อาจารย์ที่ปรึกษา                              ดร.ภัทรี ตรีสัตต

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร  
ออมสินภาค 15

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ภาค 15



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น  
เครื่องมือในการวิจัย(วิจัยเชิงปริมาณ)

ได้

ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ Dr. P. P. P.

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ  
ดร.สุรธยา เลิศพุทธรักษ์

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 15
ชื่อผู้วิจัย	นางภาวดี ลีตระกูล
รหัสประจำตัว	57750008
นิสิตหลักสูตร	สาขาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร (YMBA 29)
หมายเลขโทรศัพท์	086-359-2210
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.ภัทรี frisตัด
ข้อมูลเบื้องต้น	pawadee-fcc@hotmail.com

ตรวจแล้ว  
12 พ.ค. 2559

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคัดลอกงานนิพนธ์

อักษรวิสุทธิ์

Page 1 of 1

## Plagiarism Checking Report

Created on Mar 25, 2016 at 17:16 PM

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
197365	Mar 25, 2016 at 17:16 PM	57750008@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 1 ภาวดี ด้ตระกูล.docx	Completed	0.00 %

### Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

## อักษรวิสุทธิ์

Page 1 of 2

### Plagiarism Checking Report

Created on Mar 25, 2016 at 17:21 PM

#### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
197367	Mar 25, 2016 at 17:21 PM	57750008@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2 ภาวดี สี่ตระกูล.docx	Completed	1.18 %

#### Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดิร์น โดสส์พีส์ แอนด์ ทีเคเมนทส์จำกัด	ชัยเทพ ส้ารวม	มหาวิทยาลัยบูรพา	1.18 %

**Plagiarism Checking Report***Created on Mar 25, 2016 at 17:30 PM**Submission Information*

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
197370	Mar 25, 2016 at 17:30 PM	57750008@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 3 ภาวดี สี่ตระกูล.docx	Completed	0.00 %

*Match Overview*

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------



**Plagiarism Checking Report**

Created on Jun 16, 2016 at 18:50 PM

**Submission Information**

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
250607	Jun 10, 2016 at 18:50 PM	57750019@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	ch5.doc		

**Match Overview**

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
-----	-------	-----------	--------	------------------

No data available in table