



อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING EMPLOYEES COMMITMENT
OF KRUNGTHAI BANK HEAD OFFICE

พีระ แก้วสอาด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING EMPLOYEES COMMITMENT
OF KRUNGTHAI BANK HEAD OFFICE



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2021
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์
เรื่อง
อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่
ของ
พีระ แก้วสอาด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เศรษฐวัสม์ พรมลิตี)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชินสุมล นูนนาค)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่
ผู้วิจัย	พีระ แก้วสอาด
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวัชร พรมสิทธิ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์การ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานน้อย ส่วนด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพบว่ามีความผูกพัน ต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงานมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.223 รองลงมา ได้แก่ ด้าน เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.210, 0.160 และ 0.116 ตามลำดับ

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ

Title	INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING EMPLOYEES COMMITMENT OF KRUNGTHAI BANK HEAD OFFICE
Author	PEERA KAEWSA-ARD
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

The aims of this research are as follows: (1) to implement a comparative study on organizational commitment at the Krungthai Bank head office and classified by personal factors; and (2) to study the effects of the organizational climate on organizational commitment at the Krungthai Bank head office. The samples included 369 employees of the Krungthai Bank head office. A questionnaire with a reliability of 0.95 was used as the instrument for data collection. The statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, SD, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The findings were revealed as follows: (1) different marital status caused significantly different organizational commitment ($p < 0.05$). To clarify, it was found that married employees had higher organizational commitment than single, widowed, divorced and separated employees. Different organizational commitment was caused by factors including different ages, monthly income and years of experience at a significant level ($p < 0.05$). To clarify, it was found that older employees with a high monthly income and years of experience had higher organizational commitment than younger employees with a low monthly income and years of experience, and different genders or educational levels did not cause different organizational commitment; (2) the four factors of perceived organizational climate, i.e., motivation, organizational technologies, participation in decision making, employee care, and they significantly affected overall organizational commitment ($p < 0.05$). The variable with the hugest effect was motivation, with standardized regression coefficient of 0.223, followed by organizational technologies, participation in decision-making and employee care and a standardized regression coefficient of 0.210, 0.160, and 0.116, respectively.

Keyword : Organizational climate, Organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.เศรษฐวิทย์ พรมสิทธิ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนให้การช่วยเหลือและปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์ฉบับนี้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชื่นสมล บุนนาค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันตจักรกุล และอาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์ ที่ให้ความกรุณาเป็นอย่างสูงเสียสละเวลาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามของสารนิพนธ์ฉบับนี้ อีกทั้งช่วยให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอบพระคุณในความเมตตาดูแลจนจบหลักสูตร

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งที่ได้เลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญให้กับผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่ให้การส่งเสริมช่วยเหลือ และให้ความกรุณาร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงมา ณ ที่นี้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบผลสำเร็จ

พีระ แก้วสอาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	12

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	22
ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของบมจ.ธนาคารกรุงไทย	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	49
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	49
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	49
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	101
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	102
สังเขปการวิจัย	102
สรุปผลการวิจัย	104
การอภิปรายผลการวิจัย	109
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	115
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	117
บรรณานุกรม	118

ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	126
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	134
ประวัติผู้เขียน.....	136



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน	67
ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน จำแนกตามสถานภาพสมรสและระดับการศึกษา (จัดกลุ่มใหม่).....	70
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยากาศการของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน	71
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน	77
ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test.....	80
ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ...	80
ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Levene's test	82
ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Brown-Forsythe	82
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กับอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	83
ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามสถานภาพสมรส) โดยใช้ Levene's Test.....	85

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามสถานภาพสมรส) โดยใช้ t-test กรณีค่าความไม่แปรปรวนเท่ากัน	85
ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้ Levene's Test.....	86
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน	87
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Levene's test.....	88
ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Brown-Forsythe	89
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	90
ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้ Levene's test	93
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้ Brown-Forsythe.....	94
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กับอายุงาน โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3.....	94
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ.....	96
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	97

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธี Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่.....	98
ตาราง 24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	101



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของมาวเดย์และคณะ	28
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดดีโคติสและซัมเมอร์	29



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่ายิ่งของทุกองค์การตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าเทคโนโลยีสมัยใหม่จะเข้ามามีบทบาทในธุรกิจมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามทุกองค์การยังต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ในการคิดริเริ่มพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้ทุกองค์การประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ธุรกิจธนาคารพาณิชย์เป็นธุรกิจหนึ่งที่มีการแข่งขันสูง จำเป็นที่จะต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ทักษะความสามารถเพื่อช่วยผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันได้ ซึ่งหากองค์การใดประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถสร้างสรรค์ผลงานอันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้แล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์การนั้นดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้โดยเร็ว

บมจ.ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นองค์การธุรกิจที่มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์มาโดยตลอด มีหน่วยงานสำนักงานใหญ่เปรียบเสมือนศูนย์กลางขององค์การที่มีบทบาทสำคัญต่อการวางแนวทางในการดำเนินงาน การพัฒนาบริการรูปแบบใหม่ ๆ ตลอดจนสนับสนุนการทำงานของสาขาทั่วประเทศ ธนาคารฯ มุ่งเน้นและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน นอกเหนือจากการมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้นแล้ว การรักษาพนักงานให้คงอยู่เป็นสิ่งที่องค์การควรต้องให้ความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีศักยภาพสูงซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การ เป็นกำลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมายและมีความสามารถในการแข่งขัน หากองค์การสูญเสียพนักงานไปแล้วนั้นจะส่งผลให้องค์การมีต้นทุนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สูงขึ้นทั้งในด้านการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ดังนั้น องค์การจึงควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์การต่อไปได้อย่างยาวนาน อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ (Steers, 1997) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกถึงพฤติกรรมจงรักภักดี ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมาย เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เสียสละ มุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีแนวโน้มที่จะขาดงานและลาออกจากองค์การอยู่ในระดับต่ำ (Steers & Porter, 1991)

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่จะช่วยเกื้อหนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ (นิภา แก้วศรีงาม, 2547) การจะรักษาพนักงานที่มีค่าให้คงอยู่กับองค์การต่อไปได้อย่างยาวนานนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน โดยเฉพาะปัจจุบันองค์การมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานเพิ่มขึ้น งานมีความท้าทายสูงขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันจากพนักงานแต่ละหน่วยงานช่วยกันระดมความคิดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นเพื่อผลักดันให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากองค์การมีการเสริมสร้างให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ยินดีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรักและสามัคคีกันภายในองค์การ นำไปสู่การเสียสละ มุ่งมั่นอุทิศตนทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ เกิดความยึดมั่นจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การในที่สุด (นิลเนตร วีระสมบัติ, มณีรัตน์ สุดโต, และ เบญจมา เลหาพูนรังษี, 2551) ในทางตรงข้ามหากองค์การไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานในองค์การได้นั้น จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และเป็นผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะขาดงานและลาออกจากงานเพิ่มขึ้น (พจณี รุสสุวรรณ, 2549)

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างให้องค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่องานและองค์การ เกิดความรักสามัคคีกันภายในองค์การ พร้อมทั้งจะเสียสละ มุ่งมั่นทุ่มเทสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การ นำไปสู่การพัฒนาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การให้เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ให้องค์การรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไปได้อย่างยาวนาน ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาให้องค์การประสบผลสำเร็จและเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์และนโยบายการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ ช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความพึงพอใจในงาน และมีปฏิสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์การ
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อและพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 4,762 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 4,762 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรแน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ซึ่งจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 369 ตัวอย่าง โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กับพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน โดยจำแนกพนักงานภายในองค์การออกเป็น 15 สายงาน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยแบ่งแบบสัดส่วนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากทุกสายงาน และผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบ 369 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- 1) 20 – 29 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) 15,001 – 25,000 บาท
- 2) 25,001 – 35,000 บาท
- 3) 35,001 – 45,000 บาท
- 4) 45,001 – 55,000 บาท
- 5) 55,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 อายุงาน

- 1) อายุงานน้อยกว่า 6 ปี
- 2) อายุงาน 6 – 10 ปี
- 3) อายุงาน 11 – 15 ปี
- 4) อายุงานมากกว่า 15 ปี

1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ

- 1.2.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 1.2.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.2.3 การคำนึงถึงพนักงาน
- 1.2.4 การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ
- 1.2.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ
- 1.2.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง บุคคลผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่กับบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่
2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.1 อายุ หมายถึง อายุเต็มตามปีปฏิทินของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม หรือระยะเวลาเริ่มจากปีที่พนักงานเกิดจนถึงปัจจุบันขณะตอบแบบสอบถาม

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

2.3 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานที่บมจ. ธนาคารกรุงไทยจนถึงปัจจุบันขณะตอบแบบสอบถาม

3. การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์การแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

3.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ถึงความเป็นไป ความเคลื่อนไหวภายในองค์การ ได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์การที่ถูกต้อง ติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ต่อการได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีโอกาสได้ตัดสินใจในเรื่องงานเมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และขอความคิดเห็นในเรื่องของงานหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง

3.3 การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ว่าองค์การมีการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน เช่น การจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3.4 การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ต่อการมีอำนาจในการทำงานของตนเอง มีการใช้อำนาจในการทำงานภายในองค์การได้อย่างเหมาะสม และมีอิทธิพลในทางที่ดีต่อกันในการบริหารงานภายในองค์การ เช่น หากผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาจะบริหารงานได้ง่ายขึ้น โดยพนักงานก็จะไม่ต่อต้าน

3.5 เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ต่อเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ ที่องค์การนำมาใช้

มีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานภายในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ปรับปรุงเทคโนโลยีที่ใช้ให้ทันสมัย รวมทั้งปรับปรุงขั้นตอนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง การรับรู้ของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ว่าองค์กรมีนโยบายหรือระบบสนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่ดี มีเส้นทางโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการยกย่อง ชมเชย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ในด้านบวกที่มีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะดำรงสถานะความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป โดยความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

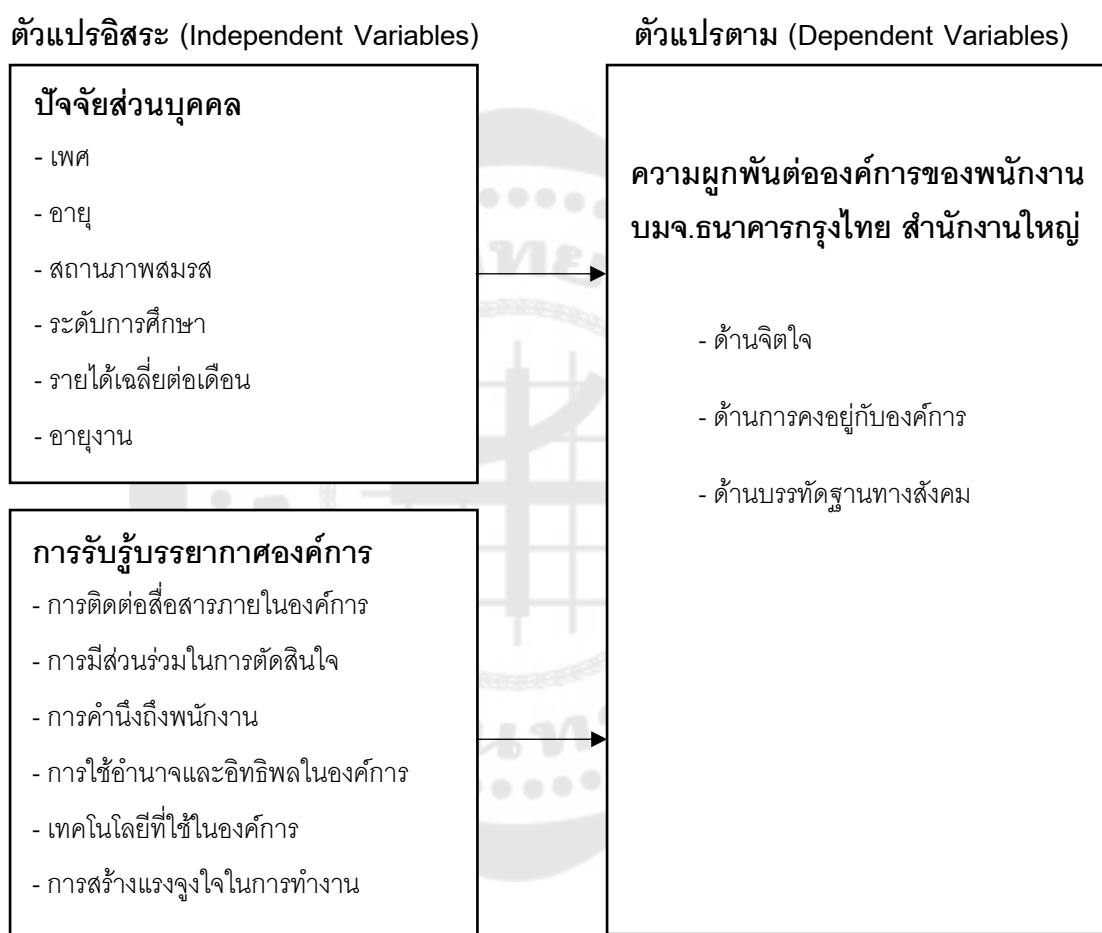
4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อองค์กรโดยแสดงถึงความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และความรู้สึกว่าตนนั้นได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อองค์กร จากการได้รับผลตอบแทนในการทำงานขณะที่อยู่กับองค์กร เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน ตระหนักว่าสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร มีคุณค่าสูงกว่าที่จะลาออกจากองค์กร

4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกด้านคุณธรรมของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรับรู้ว่าคุณควรจงรักภักดี ทุ่มเทปฏิบัติงาน และทำงานเพื่อตอบแทนให้กับองค์กรต่อไป อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือสำนึกที่ได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กร

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยการใช้แบบวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert, 1976) และความผูกพันต่อองค์การที่ใช้แบบวัดทัศนคติของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของบมจ.ธนาคารกรุงไทย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

Hanna & Wozniak (2009 อ้างใน ศิริประภา, 2558) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเฉพาะในแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ การศึกษา เชื้อชาติและศาสนา ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค เป็นลักษณะพื้นฐานที่นิยมนำมาใช้ในการพิจารณาแบ่งส่วนตลาด

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และ ณรงค์ เทียนสง (2525) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) มีรากฐานของคำศัพท์มาจากภาษากรีกจากคำว่า Deme หมายถึง People ซึ่งแปลว่า ประชากรหรือประชาชน และคำว่า Graphy หมายถึง Description หรือ study ซึ่งแปลว่า การศึกษาหรือศาสตร์ เมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันจะได้ความหมายของประชากรศาสตร์ คือ การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับประชากรในเรื่องของขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงของประชากร

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) ได้ให้คำจำกัดความของประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเกณฑ์ในการแบ่งออกถึงลักษณะทางประชากรที่เป็นลักษณะเฉพาะซึ่งอยู่ในตัวของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม

ฉลงศรี พิมลสมพงศ์ (2560) กล่าวถึง ความหมายของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Factor) ว่า เป็นลักษณะของประชากรที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดของครอบครัว การศึกษา ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ และสัญชาติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) อธิบายถึงแนวคิดด้านประชากรศาสตร์ไว้ว่าเป็นทฤษฎีที่อาศัยหลักการเกี่ยวกับความเป็นเหตุและเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกที่มากกระตุ้นตัวบุคคลนั้น และมีแนวคิดที่ว่า บุคคลที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกันนั้น จะมีพฤติกรรมและการคิดตัดสินใจที่มีความแตกต่างกัน โดยแนวคิดหรือหลักการนี้สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคมของ Defleur and Bcll-Rokeach ซึ่งอธิบายไว้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า เกณฑ์ส่วนใหญ่ที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนทางการตลาดตามตัวแปรด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่สำคัญของแต่ละบุคคลและวัดได้ง่ายมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ข้อมูลสถิติที่สามารถวัดได้นั้น จะช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายทางการตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน เป็นสิ่งที่กำหนดถึงลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. เพศ ความแตกต่างในด้านเพศของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่ต้องการรับและส่งข้อมูลข่าวสารที่มากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายนั้นไม่ได้ต้องการเพียงแค่ว่ารับและส่งข่าวสารเท่านั้น แต่ยังต้องการจะสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการรับส่งข้อมูลข่าวสารอีกด้วย อีกทั้งเพศชายและเพศหญิงยังมีความแตกต่างกันในด้านค่านิยม ความคิดและทัศนคติ ทั้งนี้เนื่องมาจากสังคมและวัฒนธรรมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของบุคคลทั้งสองเพศไว้แตกต่างกันด้วย

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้แต่ละบุคคลแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยคนอายุน้อยมักจะมีความคิดแบบอิสระเสรีนิยม เปิดกว้างยอมรับในสิ่งใหม่ได้ง่าย มองโลกในแง่ดี และยึดถือในอุดมการณ์ ในขณะที่คนที่มีอายุมากกว่ามักมีความคิดแบบอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติแบบดั้งเดิม กลัวการเปลี่ยนแปลง ชอบความมั่นคง และมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย อันเนื่องมาจากบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันนั้นได้ผ่านประสบการณ์ในการใช้ชีวิตมาอย่าง

แตกต่างกัน ลักษณะของการใช้สื่อก็มีความแตกต่างกัน โดยคนอายุมากมักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อค้นคว้าหาข่าวสาร ข้อมูลสาระมากกว่าใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะของการครองเรือน โดยแบ่งเป็น โสด สมรส หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ โดยปัจจัยนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการตัดสินใจของแต่ละบุคคลได้ เช่น คนโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ใช้เวลาในการตัดสินใจน้อย ในขณะที่คนที่สมรสแล้วจะมีการตัดสินใจร่วมกันกับคู่สมรส ซึ่งสถานภาพสมรสจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดการวิเคราะห์ และการตัดสินใจรับข้อมูลข่าวสารที่ต่างกัน

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร เพราะแต่ละบุคคลมีกรอบความคิด ทักษคติ ประสพการณ์ ลักษณะรูปแบบการดำเนินชีวิต รสนิยม ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน เช่น บุคคลที่มีรายได้สูงมักจะมีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารได้มากกว่าบุคคลที่มีรายได้น้อย

5. ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน แสดงถึงความสามารถในการรับข้อมูลข่าวสาร การรู้หนังสือ ทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้ ความคิด และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางที่ต่างกัน โดยบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความได้เปรียบในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะมีองค์ความรู้กว้างขวาง สามารถที่จะเข้าใจ และรับรู้สารได้ดีกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า มีพฤติกรรมเชื่อถือในเรื่องที่มีหลักฐานหรือมีเหตุผลอธิบายได้เพียงพอ อีกทั้งบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีพฤติกรรมเปิดรับข้อมูลข่าวสารและชอบใช้สื่อในระดับที่มากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ภายในหน่วยงานขององค์การต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานจำนวนมากที่มีคุณสมบัติทางประชากรแตกต่างกัน และแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันอย่างออกไป โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การ ซึ่งพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยส่วนมากจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) โดยทั่วไปเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น ส่วนมากจะมีผลการปฏิบัติงานที่มีแนวโน้มลดลง แต่อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีอายุมากถือว่าเป็นผู้มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้เช่นกัน นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า พนักงานที่อายุมากมักจะทำหน้าที่เดิม ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนงาน โยกย้ายงาน หรือลาออก เพราะเนื่องจากมีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย ประกอบกับการปฏิบัติงานอยู่กับองค์การเป็นระยะเวลานาน จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูง และได้รับ

สวัสดิการต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นด้วย อีกทั้งพนักงานที่มีอายุมากจะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมขาดงานที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) โดยทั่วไปในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และการปรับตัวทางสังคม ระหว่างเพศหญิงและเพศชายมักจะไม่ได้แตกต่างกัน แต่มีนักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาพบว่า เพศหญิงมักมีลักษณะพฤติกรรมคล้ายคลึงตามที่มีมากกว่าเพศชาย อีกทั้งเพศชายมักจะมีความคิดที่เป็นลักษณะเชิงรุก ก้าวไกล และคาดหวังเรื่องความสำเร็จที่มากกว่าเพศหญิง แต่ไม่มีความแตกต่างกันในด้านของผลงานและความพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า โดยส่วนมากพนักงานที่มีสถานภาพโสดมักจะมีพฤติกรรมขาดงาน และมีอัตราในการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และยังมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วโดยส่วนมากมักจะมีพฤติกรรมการทำงานที่สม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบในงานที่มากกว่า ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขออ้างอิงตามแนวคิดและทฤษฎีของคุนศิวิรรณ เสรีรัตน์ (2550) ที่อธิบายว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่สำคัญของแต่ละบุคคลและวัดได้ง่ายมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ทำให้ทราบความแตกต่างด้านพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามของบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ไว้อย่างหลากหลายและน่าสนใจ ดังนี้

Forehand & Gilmer (1964 อ้างใน Kunda, 2007) ให้คำจำกัดความของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่อธิบายถึงองค์กรนั้น ๆ และรับรู้ได้โดยบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ โดยกลุ่มของคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะบรรยายถึงสภาพ

ขององค์การ ซึ่งให้เห็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้องค์การนั้นแตกต่างจากองค์การอื่น เป็นคุณลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะเวลานาน และบรรยากาศขององค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

Litwin & Stringer (1968) ให้นิยามของบรรยากาศขององค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมขององค์การแห่งนั้น สามารถรับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ตามความหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล และคุณลักษณะของบรรยากาศขององค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรในองค์การ

Schneider (1975) อธิบายความหมายของบรรยากาศขององค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ของพนักงานแต่ละคนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของพนักงานต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมภายในองค์การแห่งนั้น ทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ

Likert (1976) ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยหลายมิติ โดยอธิบายถึงการรับรู้เกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมของการทำงานภายในองค์การ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานในองค์การ

Dessler (2003) ให้นิยามของบรรยากาศขององค์การไว้ว่า คือ ความเข้าใจหรือการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การที่บุคคลนั้นกำลังทำงานอยู่ หรือความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การในรูปแบบมิติต่าง ๆ เช่น โครงสร้างองค์การ การเปิดโอกาส การให้ความสนับสนุน การให้ผลตอบแทน ความเป็นตัวของตัวเอง การเอาใจใส่ และความอบอุ่น

Steers (1997) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ คือ ลักษณะทางสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และความรู้สึกของพนักงานที่มีกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

Kotter (2011) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ อันประกอบด้วย กระบวนการทำงานขององค์การ บุคลากร ทรัพยากร การจัดองค์การ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีที่องค์การนำมาใช้ในการทำงาน บทบาทหน้าที่และการมีส่วนร่วมในงาน องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1991) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานภายในองค์การที่พนักงานสามารถรับรู้ได้

ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งเป็นแรงผลักดัน และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

Moorhead & Griffin (2001 อ้างใน สิมามา จันทรหอมกุล, 2552) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง สถานการณ์หรือสภาพปัจจุบันที่มีอยู่ในแต่ละองค์การ โดยเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างรูปแบบการทำงาน การบริหารจัดการงานในลักษณะ ต่าง ๆ ตัวของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลกระทบทางตรงต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การ

Litwin & Stringer (1968) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในสถานที่ทำงาน หรือ เป็นบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วยการผสมผสานระหว่างความคาดหวัง บรรทัดฐาน แนวทางการทำงาน และคุณค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลกับพฤติกรรมและจิตใจของบุคลากรในองค์การ และยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้องค์การเกิดทำงานเป็นทีม

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2551) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกทัศนคติหรือความเข้าใจของพนักงานในองค์การที่มีต่อลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การในด้านต่าง ๆ โดยแต่ละองค์การจะมีลักษณะของบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานในองค์การ

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2544) กล่าวถึงความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะที่ต่างกัน องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมนี้จะถูกรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากร และเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ทิพย์สุตา เมธิพลกุล (2550) ให้คำนิยามของการรับรู้บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงาน โดยมีคุณลักษณะที่เฉพาะแตกต่างจากองค์การอื่น มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมอยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ เกิดเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์การ และมีผลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงาน บรรยากาศองค์การนั้นเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้้องค์การหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์การหนึ่ง

รัชบุ เรื่องโอชา (2554) ได้ให้คำนิยามของบรรยาการองค์การว่า หมายถึง ลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรขององค์การนั้นสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นสิ่งที่มีคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การนั้น ๆ

จากคำนิยามบรรยาการองค์การที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของบรรยาการองค์การที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ทัศนคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์การ

ความสำคัญของบรรยาการองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของบรรยาการองค์การไว้ ดังนี้

Lewin (1930 อ้างถึงใน ญาณพินิจ วชิรสุรงค์, 2559) เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับบรรยาการองค์การ โดยพยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับบรรยาการองค์การหรือสภาพแวดล้อมในองค์การเข้าด้วยกัน นำเสนอเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์ ดังนี้

$$B = f(P, E)$$

B : Behavior หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล

f : Function หมายถึง ความสัมพันธ์

P : Personality หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคล หรือ บุคลิกภาพ

E : Environment หมายถึง บรรยาการองค์การ หรือ สภาพแวดล้อมในองค์การ

แบบจำลองข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น (B) จะขึ้นอยู่กับที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลหรือบุคลิกภาพ (P) ของบุคคลนั้น และบรรยาการขององค์การหรือสภาพแวดล้อมในองค์การนั้น ๆ (E) หากองค์การใดมีบรรยาการขององค์การหรือสภาพแวดล้อมในองค์การที่ดีย่อมจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยจะส่งผลให้พนักงานขององค์การนั้น มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ และไม่ขาดงาน

Steers & Porter (1991) กล่าวว่า บรรยายาการองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยการศึกษาขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากขาดการพิจารณาในเรื่องของสภาพแวดล้อมในองค์การหรือบรรยายาการองค์การ โดยบรรยายาการองค์การเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ

Slocum & Hellriegel (2011 อ้างใน ทราภรณ์ อาสวเสวตร์, 2556) กล่าวว่า การรับรู้บรรยายาการของพนักงานในองค์การส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานที่มากหรือน้อย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงควรเสริมสร้างบรรยายาการองค์การที่เอื้อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความรักในงานและองค์การ ช่วยให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้เร็วยิ่งขึ้น

Brown & Moberg (2014) สรุปว่า บรรยายาการองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไปของสมาชิกในองค์การ ดังนั้น บรรยายาการองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการบริหารงานขององค์การ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารใช้เพื่อกำหนดรูปแบบของบรรยายาการองค์การที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และบรรยายาการองค์การยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การด้วย ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นที่จะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยายาการองค์การก่อนนำไปพัฒนาสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหากองค์การจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยายาการองค์การ

นิภา แก้วศรีงาม (2547) กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยายาการขององค์การไว้ว่า หากองค์การใด มีบรรยายาการองค์การที่ดีเยี่ยมจะส่งผลให้พนักงานขององค์การนั้นมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่ดียิ่งขึ้นได้ ซึ่งสิ่งที่จะช่วยสร้างให้องค์การมีบรรยายาการที่ดีและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการบังคับบัญชาที่ดี ให้การสนับสนุนพนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน การที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอ จะช่วยเสริมสร้างให้องค์การเกิดบรรยายาการที่ดีได้

จากทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่อธิบายถึงความสำคัญของบรรยายาการองค์การนั้น จะเห็นได้ว่า บรรยายาการองค์การนั้นมีความสำคัญต่อพนักงานองค์การในทุกระดับ เนื่องจากบรรยายาการองค์การมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานของสมาชิก หากพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศขององค์กรแล้ว จะเกิดความรู้สึกความพึงพอใจในการทำงาน มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ไม่ขาดงาน และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้บรรยากาศขององค์กรนั้นยังเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยหากผู้บริหารสามารถสร้างสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของพนักงานได้ จะทำให้พนักงานขององค์กรมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร มีแนวโน้มที่จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานในระดับที่สูงขึ้นได้

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

Litwin & Stringer (1968) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้เพื่อวัดบรรยากาศองค์กรขึ้น โดยจำแนกลักษณะของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 9 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะของโครงการองค์กรเกี่ยวกับ เรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ รูปแบบการบริหาร การบังคับบัญชา และขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กร
2. มิติความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ ความเข้าใจด้านความสำเร็จและความท้าทายของงาน และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่งานของตน
3. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ ความอบอุ่นในองค์กร เป็นความรู้สึกที่รับรู้ได้ว่าตนเองมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
4. มิติการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ถึงการได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในเรื่องงานให้กับบุคลากรได้
5. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในด้าน การให้รางวัลและการลงโทษภายในองค์กร โดยบรรยากาศองค์กรที่เน้นให้ความสำคัญในด้านการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในเรื่องความสำเร็จของงาน สร้างความผูกพันในงาน และลดความกลัวต่อความล้มเหลวในการทำงานของบุคลากรได้
6. มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในทุกระดับ

ยอมรับในความคิดเห็นที่มีความแตกต่างกัน และเน้นลักษณะของการเผชิญหน้าแก้ไขปัญหาความขัดแย้งมากกว่าไม่สนใจปัญหา

7. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน (Performance Standards) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร ถึงความสำคัญของเป้าหมายในการปฏิบัติงานและความชัดเจนในด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นผลลัพธ์ นั่นคือบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายขององค์การหรือผู้ที่มอบหมายงาน

8. มิติความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ ความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีค่าหรือมีความสำคัญกับองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

9. มิติความเสี่ยงและการรับมือกับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ นโยบายขององค์การในด้านการยอมรับความเสี่ยง ความท้าทายในงานและองค์การ โดยหากองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่ยอมรับความเสี่ยงอยู่ในระดับที่เหมาะสม จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการในความสำเร็จของงานได้

Likert (1976) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ทำให้พนักงานทราบความเป็นไปภายในองค์การ รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making Practices) หมายถึง พนักงานได้มีส่วนร่วมต่อการกำหนดเป้าหมายการทำงาน และมีโอกาสได้ตัดสินใจในเรื่องงานเมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและขอความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง

3. การคำนึงถึงพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง องค์การมีความเอาใจใส่พนักงาน ด้วยการจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เพื่อทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและพนักงานขององค์การมีการใช้อำนาจในการทำงานภายในองค์การได้ตามความเหมาะสมและมีอิทธิพลต่อกันในการบริหารงานภายในองค์การ เช่น หากผู้บังคับบัญชาและ

พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชาจะบริหารงานได้ง่ายขึ้นโดยพนักงานก็จะไม่ต่อต้าน

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง องค์กรมีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ปรับปรุงเทคโนโลยีที่ใช้ให้มีความทันสมัย รวมทั้งมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง องค์กรมีนโยบาย หรือระบบที่สนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เช่น การพิจารณาเงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

Kelly (1980 อ้างใน สรรญา, 2566) กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเป็น การศึกษาความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้น โดยแบ่งองค์ประกอบ เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความชัดเจนในการจัดแบ่งงาน การกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการดำเนินงาน

2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นหรือแนวความคิดได้อย่างอิสระ โดยไม่มีผลกระทบในแง่ลบต่อการทำงาน

3. โครงสร้างของรางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และได้รับการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งทางด้านความคิดและยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างกัน

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organizational Change) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวขององค์กรเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน

Stringer (2002) ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดของลิทวินน์ และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) เพิ่มเติม โดยนำเสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง องค์การมีการจัดโครงสร้างขององค์การในลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการกำหนดหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของงานไว้ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกคล่องตัว ซึ่งการที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การของตนมีโครงสร้างที่เหมาะสมและชัดเจนจะช่วยเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง องค์การมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้กับพนักงานในองค์การ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ

4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และได้รับรางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยผู้บังคับบัญชามีการให้รางวัล ให้คำแนะนำ ตีชม หรือการลงโทษอย่างสม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

6. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ เกิดความรักในงาน และจงรักภักดีต่อองค์การ หากพนักงานรับรู้ถึงความยึดมั่นผูกพันแล้วจะอุทิศตนเพื่อมุ่งมั่นทำงานให้การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้

สุพัตรา เพชรมณี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2529) ได้ศึกษามิติของบรรยากาศองค์การในทัศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการ โดยแบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 19 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง องค์การมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ระเบียบ วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง องค์การมีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานในองค์การอย่างเหมาะสม เช่น การปรับเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน มีการประเมินผลที่มีความยุติธรรม และจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การรวมอำนาจการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้าสู่ส่วนกลาง

4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง องค์การนโยบายสนับสนุนการพัฒนาทักษะความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และจัดกิจกรรมด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์การ

5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง องค์การมีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีการแสดงออกในความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ อย่างเหมาะสม โดยไม่ทำให้พนักงานรู้สึกกังวลในด้านความมั่นคงในงานและความเสี่ยง

6. การยินยอมให้มีการขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับของความขัดแย้งภายในองค์การที่พนักงานยอมรับกันได้ สามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นการยอมรับหรือมีความเห็นปฏิเสธรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานได้

7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ในผลงานและยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานดี

8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในองค์การที่รับรู้ได้ว่า องค์การมีสภาพน่าอยู่ น่าทำงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องงานอย่างเหมาะสม พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่

10. ความรู้สึกต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานทำงานหรือตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการงานได้อย่างอิสระ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและให้การสนับสนุนในการทำงานให้กับพนักงาน

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง สิ่งที่ทำให้องค์การหรือพนักงานเกิดปัญหาหรือขัดข้องในการดำเนินงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit de Crop) หมายถึง พนักงานในองค์การร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อองค์การ เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง องค์การมีการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบที่เปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์การ (Stratification) หมายถึง ลำดับชั้นของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น โดยแบ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์การ

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง องค์การได้มีการบริหารจัดการข้อมูลที่ดี มีการจัดทำข้อมูลเป็นรูปแบบของรายงานและใช้ประโยชน์ในการควบคุมการปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์การ (Heterogeneity) หมายถึง ระดับของทัศนคติ ค่านิยม หรือความต้องการของพนักงานภายในองค์การที่มีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง พนักงานขององค์การมีจิตสำนึกรับผิดชอบในงานที่ตนได้รับมอบหมาย หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การที่กล่าวมา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1976) เนื่องจากได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การไว้อย่างครอบคลุมทั้งในมิติทางด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านองค์การ และด้านตัวของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับการทำงานในยุคสมัยปัจจุบันซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างตัว

พนักงานกับองค์กร ซึ่งหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Buchanan II (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของพนักงานที่จะทำงานอยู่กับองค์กร รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ พยายามสร้างประโยชน์ และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร มีความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งประเมินองค์การไปในทางที่ดี และได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความยึดมั่นในองค์กร และมีความต้องการจะเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

Mowday, Steers & Porter (1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กรและได้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อองค์กร

Porter & Smith (1982 อ้างใน Mowday et al., 1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กรและพนักงาน มีคุณลักษณะเป็นความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจทำงานเพื่อที่จะพัฒนาองค์กร และมีความปรารถนาอย่างมากที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

Steers & Porter (1991) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมของสมาชิกที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้ ความร่วมมือกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

Bateman & Strasser (1984) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึก จงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร จนบรรลุเป้าหมาย เป็นความรู้สึกได้ว่าตนเองนั้นมีคุณค่าต่อองค์กร และยังต้องการจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen & Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตของ แต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ แบ่งได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ กับ องค์การ (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Nelson & Quick (1997) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ แสดงออกของบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การอย่างแรงกล้า โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1.ความยึดมั่นผูกพันในลักษณะความปรารถนาของตนเอง 2.ความผูกพันในองค์การในลักษณะความต่อเนื่องในการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เนื่องจากการ ลาออกจากองค์การอาจทำให้บุคคลนั้นสูญเสียผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ไม่สามารถหา มาทดแทนได้

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของสมาชิกที่ แสดงออกมาในลักษณะของการทำงานที่มีความต่อเนื่องหรือสม่ำเสมอ ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลง สถานที่ทำงาน การที่สมาชิกหรือพนักงานขององค์การรู้สึกถึงความผูกพันและพยายามจะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ต่อไปนั้น เนื่องมาจากได้พิจารณาเปรียบเทียบผลดีผลเสีย อย่างถี่ถ้วนแล้ว พบว่า หากตนละทิ้งความเป็นสมาชิกภาพหรือลาออกจากองค์การไปจะทำให้ สูญเสียผลประโยชน์มากกว่า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ระดับ ความต้องการของบุคลากรในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับองค์การด้วยความตั้งใจ หุ่่มเท และปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการยอมรับเป้าหมายขององค์การและต้องการที่ จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

นิลเนตร วีระสมบัติ และคณะ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับ ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกและมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยความ ผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็นด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านการเล็งเห็น ผลประโยชน์ของแต่ละบุคคล

นภัส จิตตธีรภาพ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ เต็มใจและหุ่่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ แสดงออกถึงความจงรักภักดี และต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกทั้งยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในงาน พร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์การ เกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และส่งผลให้บุคลากรเกิดสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ ความผูกพันอันที่เกิดจากอารมณ์ ความผูกพันอันที่เกิดจากการลงทุน และความผูกพันอันที่เกิดจากหน้าที่ในท้ายที่สุด

จากนิยามของความผูกพันต่อองค์การที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในด้านบวกที่มีต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเกี่ยวข้องกับองค์การ ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการที่จะดำรงสถานะความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan II (1974) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นแรงผลักดันที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ
2. องค์การสามารถประเมินแนวโน้มการคงอยู่หรือความต้องการที่จะลาออกของพนักงานได้จากความผูกพันต่อองค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ภรณ์ มหานนท์ (2529) กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การได้ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะมีแนวโน้มค่อนข้างสูงที่จะให้ความร่วมมือและเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การอย่างสม่ำเสมอ
2. พนักงานที่มีผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ และมักจะมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยู่ในระดับสูง

4. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจในการทำงานให้กับองค์กร และโดยส่วนมากมักจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี

สิริพร วงษ์โทน (2554) ได้นำเสนอผลจะที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. เกิดความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรหรือลาออก โดยความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับสูงจะส่งผลเชิงบวกต่อความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันต่อองค์กรที่มีระดับต่ำจะส่งผลในเชิงลบ ซึ่งจะทำให้พนักงานต้องการที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากการงาน

2. เกิดความจงรักภักดี โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลกับความรู้สึกของพนักงาน กล่าวคือ องค์กรใดที่มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมจะส่งผลให้พนักงานขององค์กรนั้น รู้สึกรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักในงานที่ทำและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อทำงานให้กับองค์กร

3. เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเททั้งแรงกายและใจในการปฏิบัติงาน มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นสร้างผลงานที่ดีและทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลต่อความรู้สึกของพนักงานถึงการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมช่วยเหลือ รับรู้ในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และคำนึงถึงจิตใจของผู้อื่น

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกขององค์กร และมุ่งหวังที่จะทำงานเพื่อสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อองค์กร เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

Steers & Porter (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นหนึ่งในขั้นตอนของความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลกับองค์การ (Organizational Attachment) อันได้แก่

ขั้นที่หนึ่ง การเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเกิดความรู้สึกจะเข้ามาทำงานกับองค์การ และผ่านการคัดเลือกจากองค์การให้เข้ามาเป็นสมาชิก

ขั้นที่สอง การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคล รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เชื่อมมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ตั้งใจจะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ Steers และ Porter ได้ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมขาดงานหรือการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ มีพฤติกรรมถอยห่างจากองค์การ ขาดงานและการลาออกจากงานสูง

ขั้นที่สาม การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บุคคลตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ต้องการขาดงานหรือลาออกจากองค์การ

Mowday et al., (1979) ได้แบ่งมิติของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงปฏิบัติงานกับองค์การอย่างความสม่ำเสมอต่อเนื่อง ไม่ต้องการขาดงานหรือลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากกังวลว่าตนจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้สึกเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ 2) ความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ 3) ความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่และรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

Allen & Meyer (1990) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยแสดงถึงความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การได้มีส่วนร่วมและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

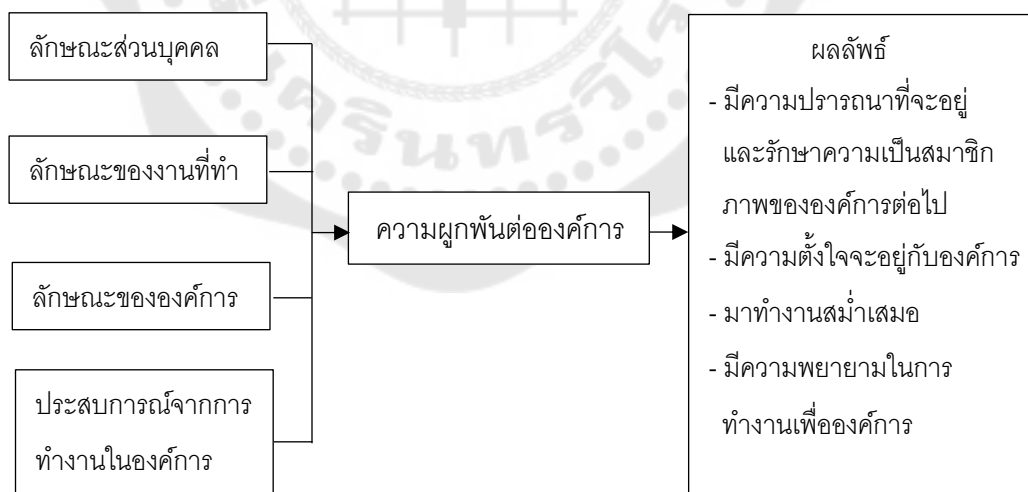
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเกิดจากการได้รับผลตอบแทนในการทำงาน ขณะที่อยู่กับองค์กร เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ไม่ต้องการย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน ตระหนักว่าสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร มีคุณค่าสูงกว่าที่จะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกด้านคุณธรรมของพนักงาน โดยรับรู้ว่าคุณควรจงรักภักดี ห่มเทปฏิบัติงาน และทำงานเพื่อตอบแทนให้กับองค์กรต่อไป อันเกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย หรือความรู้สึกเกิดสำนึกที่ตนเองได้มีโอกาสเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กร

ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำลักษณะขององค์ประกอบในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านข้างต้นนี้ ไปปรับใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาต่อไป

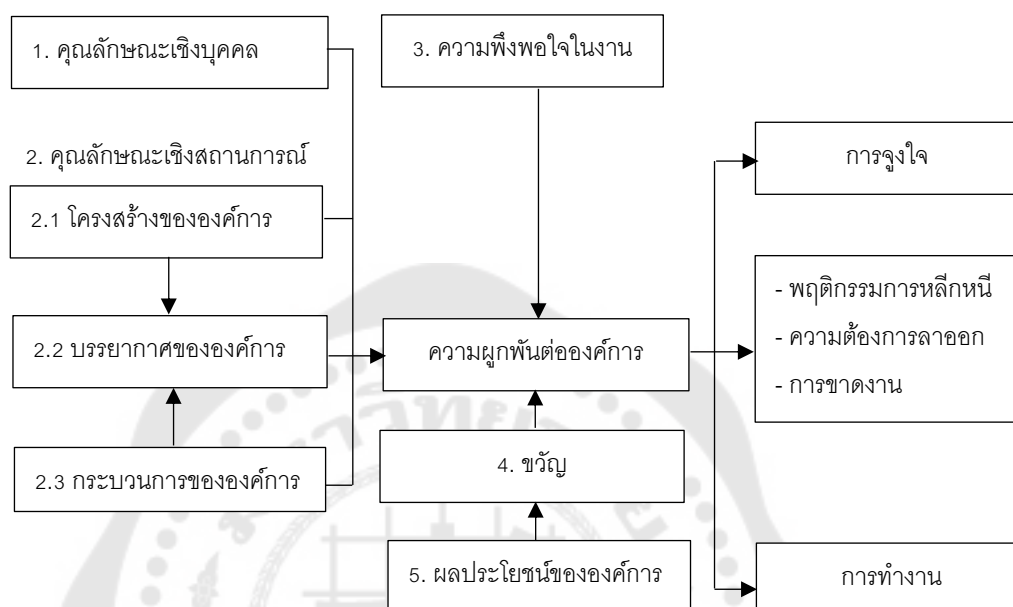
ปัจจัยที่มีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al., (1979) ได้นำเสนอแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของมาวเดย์และคณะ
ที่มา: Mowday, et al., (1979)

Decotiis & Summers (1987) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และได้นำเสนอแบบจำลองการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยนำความผูกพันต่อองค์การมาเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกหรือขาดงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดดีโคติสและซัมเมอร์
ที่มา: Decotiis & Summers (1987)

จากภาพแบบจำลองข้างต้น ดีโคติสและซัมเมอร์ อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีมากหรือน้อยนั้น มีผลมาจากปัจจัยเหล่านี้

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่ง
2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย
 - 2.1 โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้ง และความชัดเจนทางบทบาท
 - 2.2 กระบวนการขององค์การ ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ
 - 2.3 บรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจเชื่อใจ ได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วม

3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน พึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ผลประโยชน์ขององค์การ

ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การ คือ การจงใจ การทำงาน และพฤติกรรม หลีกเลียง ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการออกจากงาน

Allen & Meyer (1990) ได้ศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในด้านต่าง ๆ พบว่ามีปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา เป็นต้น

1.2 คุณลักษณะของงานที่ทำ (Job Characteristics) ได้แก่ งานที่บุคลากรต้องทำร่วมกันเป็นทีม งานที่ทำได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว มีอิสระในการตัดสินใจดำเนินการ เป็นต้น

1.3 ประสบการณ์ที่พนักงานได้จากการทำงาน (Work Experience) เช่น การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยต่อทำงาน และการรับรู้ว่าตนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเป็นส่วนหนึ่งในทีมบริหารงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่

2.1 อายุงานหรือช่วงระยะเวลาที่พนักงานได้ทำงานอยู่กับองค์การ ตั้งแต่ช่วงเวลาเริ่มต้นเข้างานจนถึงปัจจุบัน

2.2 ความพึงพอใจของพนักงานต่ออาชีพ งานที่ทำ และองค์การที่ตนอยู่ในปัจจุบัน

2.3 การขาดทางเลือกหรือมีความยากลำบากในการหางานใหม่

2.4 ความกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์ของพนักงานหากต้องลาออกจากงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

3.1 กระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรม หรือค่านิยม เกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้องควรปฏิบัติ

3.2 การเรียนรู้และได้รับการปลูกฝังจากครอบครัว ในเรื่องการประพฤติดีต่อผู้อื่น และการสำนึกในบุญคุณ

3.3 กระบวนการทางความคิดและความเชื่อของตัวพนักงานว่า การรักษาสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนั้น เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ

Steers & Porter (1991) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยด้านโครงสร้าง บรรยากาศขององค์กร และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์กร นำไปสู่ความปรารถนาหรือต้องการของพนักงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร โดยสาเหตุปัจจัยที่จะส่งผลโดยตรงให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ตัวอย่างเช่น พนักงานเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรมากมักจะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความท้าทายความสามารถหรือจะต้องรับผิดชอบสูง หากพนักงานได้รับมอบหมายงานในลักษณะนี้จะทำให้รับรู้ถึงคุณค่าของตัวเองว่า ตนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ทราบถึงขอบเขตของงานและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนได้รับข้อเสนอแนะในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานและการได้มีส่วนร่วมในงานขององค์กร โดยหากองค์กรมีโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจ จะช่วยให้พนักงานได้รับโอกาสในการทำงาน ได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรที่ผ่านมา ประกอบด้วย ทศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงให้กับพนักงานได้ และความคาดหวังของพนักงานที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หากพนักงานเกิดความรู้สึกในด้านบวกหรือได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังแล้ว ย่อมจะส่งผลให้มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย อิสระในการดำเนินงาน การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะและความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่องาน รู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญและเป็นที่พึ่งพิงได้ และการได้รับการตอบสนองจากองค์การตามที่คาดหวัง

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน
2. ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ
3. ลักษณะของงานและการมีส่วนร่วมในงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของอัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ แบ่งได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยจะนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้หาคำตอบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ต่อไป

ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของบมจ.ธนาคารกรุงไทย

ประวัติความเป็นมาของบมจ.ธนาคารกรุงไทย

ปีพ.ศ.2509 ธนาคารกรุงไทย เริ่มเปิดดำเนินการ ก่อตั้ง “ธนาคารกรุงไทย จำกัด” สาขาแรก โดยรวม 2 ธนาคารที่รัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ในขณะนั้น ได้แก่ ธนาคารเกษตร จำกัด และธนาคารมณฑล จำกัด สำนักงานตั้งอยู่บนถนนเยาวราช ถนนสายเศรษฐกิจเส้นสำคัญในขณะนั้น ทั้งนี้เพื่อให้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงสามารถคุ้มครองผู้ฝากเงิน และบริการลูกค้าได้กว้างขวางและมีบทบาทช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้มากขึ้นด้วย

ปีพ.ศ.2525 ธนาคารกรุงไทยย้ายสำนักงานใหญ่มาอยู่ถนนสุขุมวิท ณ อาคารเลขที่ 35 ถนน สุขุมวิทจนถึงปัจจุบัน เพื่อตอบสนองความเจริญเติบโตในการดำเนินธุรกิจของธนาคารกรุงไทย และเพื่อบริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

ปีพ.ศ.2530 ธนาคารกรุงไทยได้รับมอบหมายให้ช่วยบริหารงาน “โครงการ 4 เมษา” ต่อจากธนาคารแห่งประเทศไทย โดยเน้นในเชิงธุรกิจ ซึ่งเท่ากับว่าธนาคารกรุงไทยมีบทบาทสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจครั้งสำคัญครั้งหนึ่งของไทย จากนั้นเดือนสิงหาคม ในปีเดียวกัน ธนาคารกรุงไทยได้รับโอนทรัพย์สิน และหนี้สินของ ธนาคารสยาม จำกัด ที่กำลังมีปัญหา จากการควบรวมทำให้ธนาคารกรุงไทย เป็นธนาคารที่มีทรัพย์สินมากเป็นอันดับ 2 ของประเทศ และแสดงบทบาทความเป็น “ธนาคารนำ” (Lead Bank)

ปีพ.ศ.2531 ธนาคารกรุงไทยขยายสาขาครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศ ขยายสาขาทดตั้งระบบออนไลน์ และเครื่องเอทีเอ็ม ครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศไทย ธนาคารกรุงไทยเป็นธนาคารพาณิชย์แห่งเดียวในขณะนั้น ที่สามารถขยายศักยภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ปีพ.ศ.2532 – 2537 หนี้ของธนาคารกรุงไทยเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อีกก้าวที่สำคัญเกิดขึ้นเมื่อนำหนี้ของธนาคารเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งแรก โดยเริ่มเปิดให้มีการซื้อ-ขายหนี้ของธนาคารในตลาดหลักทรัพย์ฯ ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม 2532 และในวันที่ 24 มีนาคม 2537 ธนาคารกรุงไทยเปลี่ยนเป็นบริษัทมหาชน ภายใต้ชื่อ “ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Krung Thai Bank Public Company Limited”

ปีพ.ศ.2540 – 2547 ธนาคารกรุงไทยฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความมุ่งมั่น ในปี 2540 สถาบันการเงินส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดความเชื่อมั่นในสถาบันการเงิน แต่ธนาคารกรุงไทยก็ยังสามารถฟันฝ่าอุปสรรค ในช่วงที่มีสภาวะเศรษฐกิจ และการเงินของประเทศแทบจะ

ล้มละลายมาได้ ในปี พ.ศ. 2546 ธนาคารกรุงไทย เป็นธนาคารพาณิชย์แห่งแรกที่สามารถจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นได้ และยังเป็นผู้นำในการรักษาระดับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากเป็นธนาคารพาณิชย์แห่งสุดท้ายที่ประกาศลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากลง และก็ยังเป็นผู้นำในการรณรงค์ให้ประชาชนหันมารักษา และเปิดเผยข้อมูลเครดิตของตนเองเพื่อประโยชน์ในการขอสินเชื่อ ปลายปี พ.ศ. 2547 บริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยคลื่นยักษ์สึนามิ 6 จังหวัดภาคใต้ เป็นจำนวนเงิน 100 ล้านบาท

ปัจจุบันธนาคารกรุงไทยยังคงเติบโต และพร้อมเดินเคียงข้างสังคมไทย โดยได้ปรับวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการแข่งขัน โดยเปลี่ยนจาก "ธนาคารแสนสะดวก" หรือ "The Convenience Bank" ที่ถือเป็นมาตรฐานบริการของธนาคารในปัจจุบันสู่แนวคิด "Growing Together for Sustainability" หรือ "กรุงไทย เคียงข้างไทย สู่ความยั่งยืน" อันเป็นความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างการบริการที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความมั่งคั่งแก่ลูกค้า สร้างคุณภาพที่ดีขึ้นแก่สังคม ตลอดจนสร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น

วิสัยทัศน์ (Vision)

"กรุงไทย เคียงข้างไทย สู่ความยั่งยืน"

Growing Together for Sustainability

มุ่งมั่นดูแลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความมั่งคั่งแก่ลูกค้า สร้างคุณภาพที่ดีขึ้นแก่สังคมและสิ่งแวดล้อม และสร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น

พันธกิจ (Mission)

ดูแลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและระบบงาน

ให้บริการและคำแนะนำที่มีคุณค่าแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

ร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

สร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัชวาล ดวงบุปผา (2563: 431-436) ศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน จำนวน 300 ราย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าระดับของบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสินอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม การได้รับการสนับสนุน ความไว้วางใจ และการสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลจากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ อธิบายได้ว่าแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กร การสร้างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน และองค์กรอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ศมนญา แก้วกนิก และราเชนทร์ พันธ์สูงศรี (2563: 109-118) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบุรณะ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรีบุรณะ จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติ F-Test ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน พบว่า ความผูกพันในองค์การโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.55 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.49 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.45 ตามลำดับ

สุวิภา สิงห์ปรีชา (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในจังหวัดนครราชสีมา

จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์การทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์ได้ร้อยละ 82.90

ศิริวรรณ จันรจนา (2563: 161-172) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท พูธกาวา ไฟเทล (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 310 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา เพื่อให้ได้ตัวอย่างจากทุกแผนก จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบตามสะดวก เก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรทั้ง 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มากกว่า 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร (2562: 132-139) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันของพนักงานบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง

คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ทำวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 350 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบรรยากาศองค์การในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งความผูกพันองค์การด้วย นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันองค์การ ($r=0.773$) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งกล่าวได้ว่า หากพนักงานบริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกเพิ่มขึ้น พนักงานก็จะเกิดความผูกพันองค์การเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐชามณูห์ ภาคพงศ์พันธุ์ (2562: 125-135) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 309 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับที่มีอิทธิพลบางส่วน ตัวแปรบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.612 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ แปลผลได้ว่า การรับรู้สภาพความเป็นไปขององค์การและสิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานของพนักงานสายปฏิบัติการนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานสายปฏิบัติการสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน โดยส่งผลต่อความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

เฉลิมพล บัณอินทร์ (2562: 109-118) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศที่ค้ำใจถึงผู้ปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอุ้มนมรกยนต์ในจังหวัด

นครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม จำนวน 400 ราย โดยการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในด้านอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยบรรยากาศที่ค้ำึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านการให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง ด้านการเป็นผู้มีสำนึกในหน้าที่ และ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 69

กัณตภณ ต้นสกุล (2561) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา จำนวน 209 คน สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) การทดสอบใช้การวิเคราะห์ Anova Robust Welch และการวิเคราะห์การถดถอย จากผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 65.10 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 29.20 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 60.80 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 23.40 และอายุงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 36.40 ระดับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบรรยากาศองค์กรข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างของงาน รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา คือ ด้านจิตใจ และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และอายุงานที่มีความแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายถึงความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาได้

ร้อยละ 52.30 โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับ รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน และด้านโครงสร้างของงาน

ชุติมา สุทธิประภา (2561: 25-32) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ในเครือข่ายแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ของโรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 143 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงในส่วนของบรรยากาศองค์การ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.89 และ 0.92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การโดยรวมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับสูง ($r = 0.765$) กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งบรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถที่จะทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วิษณุ แจ่มขำ (2561: 85-94) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท สามมิตร มอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation การทดสอบแบบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการให้รางวัล ด้านการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 พนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ความผูกพันในด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านความผูกพันต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.69 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การในทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท สามมิติกรมอเตอรส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) โดยปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านที่มีอิทธิพลเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ($\beta=0.49$) การให้รางวัล ($\beta=0.31$) การสนับสนุน ($\beta=0.25$) การมีส่วนร่วม ($\beta=0.23$) ปัจจัยดังกล่าวมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 45

อนงศศิริ โจนโสดม (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูและปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัญภักดิ์ บุญเที่ยง (2561: 273-281) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรอัตราจ้างในสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอย

แบบพหุคูณ (multiple regression analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานใน องค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ข้อที่มีคะแนนรองลงมา คือ ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิด ปัญหา ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยบรรยากาศ องค์การ ความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกักกัน พิษณุ ปรเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า อิทธิพลของปัจจัย บรรยากาศองค์การ และความพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานการกักกัน พิษณุ ปรเทศไทยร้อยละ 59.7

สุพิชากรณ์ ธนาอนุวงศ์ (2561: 110-122) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสาย วิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาล กลางโรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 351 คน ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติวิเคราะห์การถดถอย พหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน กลาง คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการสายวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ($P < 0.001$) ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านนโยบาย และการปฏิบัติงานของผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ และตัวแปร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ($P < 0.001$) สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การข้าราชการสายวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์ได้ร้อยละ 24.2

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ (2560: 1611-1627) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรกลุ่มสายวิชาการ และกลุ่มสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำนวนทั้งสิ้น 316 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ และสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.631$, $P < 0.001$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.717$, $P < 0.001$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.481$, $P < 0.001$) ด้านความขัดแย้งในองค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.671$, $P < 0.001$) ด้านรูปแบบการบริหารมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.521$, $P < 0.001$)

ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวนทั้งหมด 340 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน และด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบ

อุไรวรรณ บุญธรรมมา (2559: 87-94) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำนวน 396 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ทั้งสิ้น 44 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียน

ทั้งหมด 6 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การในด้านการก้าวหน้าทางวิชาการ และสังคมอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือและด้านการเอื้ออาทร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทเสียสละเวลาให้องค์การ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ทั้งในภาพรวมและรายด้านนั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.727

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฐานนิยม การวิเคราะห์การหาค่าที่ (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในงาน การพัฒนาในการทำงาน ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ ทุกปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าในด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุษกร ทรมณีฤทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไนท์แฟรงค์ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 253 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation

Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้ตามของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิผล บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามที่มีมิติด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมากกว่ามิติด้านความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ตามทั้ง 2 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปิยะนาฏ บุตรราช (2558: 133-143) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทุกสาขาในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานภาคกลาง 3 จำนวน 279 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและหาสัดส่วน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และค่านิยมหลักขององค์กร และยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอย และสถิติทดสอบ Z โดยทำการทดสอบบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี (Baron & Kenny, 1986) และโซเบล (Sobel, 1982) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกเมื่อควบคุมการรับรู้

บรรยากาศองค์การ ($b = -0.370, p < .01$) จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อของการส่งผลที่มากจากการรับรู้บรรยากาศองค์การนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลต์แมน (Altmann, 2000) ที่เสนอว่า การที่พนักงานเกิดการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกจะส่งผลต่อทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เกิดความรู้สึกต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก คือ หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มความตั้งใจจะลาออกลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของเซย์ทินโอกูและคณะ (Zeytinoglu et al., 2007) ที่เสนอว่าหากพนักงานรับรู้บรรยากาศในการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานในแง่ลบ จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานน้อยลงจนเป็นสาเหตุให้เกิดความต้องการที่จะออกจากองค์การจนถึงมีพฤติกรรมลาออกในที่สุด

ชนิกานต์ บุญเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรณีศึกษากลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One – Way ANOVA (F –test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศกับด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์มากที่สุดของกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

อภิพงศ์ ไชติรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในย่านอโศกจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์หาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การ และแบบสอบถามวัดความผูกพันในการทำงาน สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ สถิติทดสอบความแตกต่างค่าที่ สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานย่านอโศกที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานในย่านอโศกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 3.48 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 29.1

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรใช้การทดสอบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และใช้ F-test ในการหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 3-4 ปี มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ปัจจัยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อันประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงและปานกลาง ได้แก่ ด้านความเชื่อถือ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา ($r = 0.692, 0.696$ และ 0.492 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเจเนอเรชันกับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศไทยที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ และไม่ใช่ของรัฐบาล จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) และเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติ t-test Independent ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยบรรยากาศทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.4 โดยมีสมการทำนาย ดังนี้ $\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 1.257 + 0.269(\text{บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน}) + 0.238(\text{บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน}) + 0.076(\text{บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ})$ และพบว่า เจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ขณะที่เจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเจเนอเรชันวาย

อัจฉรา เฉลยสุข (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใน

การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลูกค้าและพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน หมวดธุรกิจธนาคาร บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 398 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของลูกค้าของธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านความพึงพอใจของลูกค้าอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ประกอบด้วยตัวแปรโครงสร้างความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยความพึงพอใจของลูกค้าได้รับอิทธิพลจากปัจจัยคุณภาพการให้บริการมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.51, 0.23 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานระดับปฏิบัติการของสาขา ภาค 208 จำนวนทั้งสิ้น 94 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 4,762 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำนวน 4,762 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5

มีวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (เท่ากับ 0.05)

ในทางปฏิบัตินิยมใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ 5% (0.05) ซึ่งจะได้ขนาดตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{4,762}{1 + 4,762(0.05)^2}$$

$$n = 369 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 369 ตัวอย่าง โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กับพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยจำแนกพนักงานภายในองค์การออกเป็น 15 สายงาน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยแบ่งตามร้อยละ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากทุกสายงาน มีวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สายงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายงานธุรกิจขนาดใหญ่ 1	182	14
สายงานธุรกิจขนาดใหญ่ 2	154	12
สายงานสื่อสารและภาพลักษณ์องค์กร	148	11
สายงานธุรกิจตลาดเงินและตลาดทุน	111	9
สายงานธุรกิจภาครัฐ	219	17
สายงานบริหารการเงิน	356	28
สายงานบริหารความเสี่ยง	284	22
สายงานบริหารจัดการทางการเงินเพื่อธุรกิจ	262	20
สายงานปรับโครงสร้างหนี้และบริหารทรัพย์สิน	183	14
สายงานกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย	486	38
สายงานกำกับกฎเกณฑ์และกฎหมาย	244	19
สายงานตรวจสอบภายใน	297	23
สายงานทรัพยากรบุคคลและบรรษัทภิบาล	306	24
สายงานเทคโนโลยี	852	66
สายงานปฏิบัติการ	678	53
รวม	4,762	369

เมื่อทำการสุ่มตัวอย่างจนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบจำนวนทั้งสิ้น 369 ตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยแบบสอบถามจะลักษณะที่ง่ายต่อการตอบและมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ตาม que ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามส่วนของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาয়งาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบให้ เลือกตอบหลายข้อ (Multiple-Choice Question) โดยในแต่ละข้อคำถามจะมีระดับการวัดข้อมูล ประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ข้อ 1 เพศ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1) เพศชาย

2) เพศหญิง

ข้อ 2 อายุ : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามที่มีคำตอบให้เลือก หลายข้อ (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นในการกำหนดช่วงอายุ (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2552)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของช่วงอายุ} = \frac{60 - 21}{4} = 9.75 \text{ ปี หรือประมาณ 10 ปี}$$

แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1) 20 – 29 ปี

2) 30 – 39 ปี

3) 40 – 49 ปี

4) 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพสมรส : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายข้อ (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 สถานภาพ ดังนี้

- 1) โสด
- 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อ 4 ระดับการศึกษา : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายข้อ (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายข้อ (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดช่วงรายได้โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

- 1) 15,001 – 25,000 บาท
- 2) 25,001 – 35,000 บาท
- 3) 35,001 – 45,000 บาท
- 4) 45,001 – 55,000 บาท
- 5) 55,001 บาทขึ้นไป

ข้อ 6 อายุงาน : ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามที่มีคำตอบให้เลือกหลายข้อ (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยวัดว่าพนักงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้กับบมจ.ธนาคารกรุงไทย นานเท่าใด แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

- 1) อายุงานน้อยกว่า 6 ปี
- 2) อายุงาน 6 – 10 ปี
- 3) อายุงาน 11 – 15 ปี
- 4) อายุงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีลักษณะแบบ Likert Scale เป็นวิธีให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลการวิจัยของแบบสอบถามที่มีการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินผลระดับการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับ ดีมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับ ดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับ ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับ ควรปรับปรุง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับ ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วยด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบ Likert Scale เป็นวิธีให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลการวิจัยของแบบสอบถามที่มีการใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ประเมินผลระดับการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ดังนั้น สามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ได้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รูปแบบ และวิธีการจากตำรา รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
กับตัวแปรที่จะทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายาการต่อองค์กร และความผูกพันต่อ
องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถาม โดยจำแนกแบบสอบถาม
ออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วน

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา
ตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา
และนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไป
ทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' alpha Coefficient) ค่าอัลฟาจะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ซึ่งหากได้ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่าแบบสอบถามฉบับนั้น มีระดับความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2552) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาและค้นคว้าเอกสาร วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับมาจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกไว้เฉพาะแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์เท่านั้น

2. ลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มากำหนดค่าให้กับข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้ทำการศึกษา และบันทึกผลการตอบแบบสอบถามลงในคอมพิวเตอร์

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีวนาน

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีวนาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent sample t-test สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรที่มีประชากร 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรที่มีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

F แทน ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกด้วยกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักอัลฟา (Cronbach's alpha ; α) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$\alpha = \frac{\overline{k\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1)\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent sample t-test ใช้ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ดังนี้

3.1.1 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n-1)s_1^2(n_1-1)s_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.1.2 กรณีค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ดังนี้

$$F = \frac{Ms_B}{Ms_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

Ms_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

Ms_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ในขั้นตอนต่อไป เพื่อพิจารณาว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \frac{\sqrt{2MSE}}{n_i}$$

$$\text{โดยที่ } n_i \neq n_j$$

$$r = n-k$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

n_i แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม และค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (ภาณุมาส ตัมพานูวัตร. 2551: อ้างอิงจาก Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

$$\text{โดย } MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อผลการทดสอบ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบเป็นหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\bar{x}_i$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{x}_j$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากร แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถจะอธิบายการเปลี่ยนแปลงของค่าตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2552)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้ จากสูตร ดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ มีเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

1. ความผิดพลาด (Error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และ มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาถึง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimun)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximun)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลของการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์นำเสนอเป็นรูปแบบตารางและมีคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	137	37.10
หญิง	232	62.90
รวม	369	100.00
2. อายุ		
20 - 29 ปี	82	22.20
30 - 39 ปี	104	28.20
40 - 49 ปี	112	30.40
50 - 59 ปี	71	19.20
รวม	369	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	169	45.80
สมรส/อยู่ด้วยกัน	194	52.60
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	1.60
รวม	369	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.10
ปริญญาตรี	225	61.00
สูงกว่าปริญญาตรี	140	37.90
รวม	369	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,001 - 25,000 บาท	55	14.90
25,001 - 35,000 บาท	63	17.10
35,001 - 45,000 บาท	68	18.40
45,001 - 55,000 บาท	97	26.30
55,001 บาทขึ้นไป	86	23.30
รวม	369	100.00
6. อายุงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	67	18.20
6 - 10 ปี	102	27.60
11 - 15 ปี	109	29.50
มากกว่า 15 ปี	91	24.70
รวม	369	100.00

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน จำแนกตามตัวแปร โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ตามลำดับ

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 40 - 49 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมาคือ อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 อายุ 20 - 29 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ตามลำดับ

อายุนาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุนาน 11 - 15 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมา มีอายุนาน 6 - 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 อายุนานมากกว่า 15 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และอายุนานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

เนื่องด้วยอันตรภาคชั้นของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและด้านระดับการศึกษาที่มีความถี่ค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน จำแนกตามสถานภาพสมรสและระดับการศึกษา (จัดกลุ่มใหม่)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	175	47.40
สมรส/อยู่ด้วยกัน	194	52.60
รวม	369	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	229	62.10
สูงกว่าปริญญาตรี	140	37.90
รวม	369	100.00

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาโดยจัดกลุ่มใหม่ได้ดังนี้

สถานภาพสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมา มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบรรยายการองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยบรรยายการองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน

ปัจจัยบรรยายการองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร			
1.1 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆภายในองค์กรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	0.630	มาก
1.2 ท่านได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน	3.88	0.711	มาก
1.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.659	มาก
1.4 องค์กรของท่านมีระบบกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างทั่วถึงและเนื้อหาถูกต้อง	4.16	0.745	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยรวม	3.98	0.531	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทุกงานเมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง	3.96	0.731	มาก
2.2 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.13	0.682	มาก
2.3 ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	3.92	0.623	มาก
2.4 หากต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในส่วนงานของท่าน หัวหน้างานมักขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ	3.87	0.573	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวม	3.97	0.519	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน			
3.1 องค์การของท่านจัดหาสวัสดิการต่างๆให้แก่พนักงานได้อย่างเพียงพอ	3.70	0.677	มาก
3.2 องค์การของท่านจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เช่น มีระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบกล้องวงจรปิด เป็นต้น	4.40	0.610	มากที่สุด
3.3 องค์การของท่านให้ความรู้และจัดฝึกอบรมเตรียมพร้อมกรณีเกิดอัคคีภัยให้แก่พนักงานอย่างเป็นประจำทุกปี	4.54	0.616	มากที่สุด
3.4 องค์การของท่านมีการดูแลด้านสุขอนามัยที่ดี เช่น กำจัดขยะและทำความสะอาดอุปกรณ์สำนักงานสม่ำเสมอ	4.09	0.556	มาก
ด้านการคำนึงถึงพนักงานโดยรวม	4.19	0.414	มาก
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ			
4.1 หัวหน้างานให้อำนาจท่าน สามารถตัดสินใจเรื่องงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้	4.12	0.684	มาก
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ	4.15	0.545	มาก
4.3 หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	4.09	0.664	มาก
4.4 ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กรได้	3.87	0.722	มาก
ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การโดยรวม	4.06	0.502	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ			
5.1 องค์การของท่านสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการทำงาน	4.02	0.773	มาก
5.2 องค์การของท่านจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ	3.62	0.736	มาก
5.3 เทคโนโลยีที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.85	0.729	มาก
5.4 เทคโนโลยีหรือระบบงานใหม่ๆที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้ท่านทำงานสะดวกและง่ายขึ้น	3.91	0.793	มาก
5.5 องค์การของท่านมีการปรับปรุงเทคโนโลยีและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.83	0.755	มาก
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การโดยรวม	3.84	0.611	มาก
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน			
6.1 ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.11	0.792	มาก
6.2 ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ทำได้ดี	3.94	0.769	มาก
6.3 องค์การของท่านมีเส้นทางอาชีพให้ทราบโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.70	0.759	มาก
6.4 องค์การของท่านมีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี	3.90	0.826	มาก
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.91	0.607	มาก
ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวม	3.99	0.425	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.425 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีระบบกระจาย ข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างทั่วถึงและเนื้อหาถูกต้อง โดยมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา คือ ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการทำงานของ องค์กรอย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทุก ๆ งาน เมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ท่านได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และหากต้องมีการปรับเปลี่ยน

วิธีการทำงานในส่วนงานของท่าน หัวหน้างานมักขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านการคำนึงถึงพนักงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการคำนึงถึงพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การของท่านให้ความรู้และจัดฝึกซ้อมเตรียมพร้อมกรณีเกิดอัคคีภัยให้แก่พนักงานอย่างอย่างเป็นประจำทุกปี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมา คือ องค์การของท่านจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เช่น มีระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบกล้องวงจรปิด เป็นต้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 องค์การของท่านมีการดูแลด้านสุขอนามัยที่ดี เช่น กำจัดขยะและทำความสะอาดอุปกรณ์สำนักงานสม่ำเสมอ เป็นต้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และองค์การของท่านจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานได้อย่างเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ หัวหน้างานให้อำนาจท่านสามารถตัดสินใจเรื่องงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านสามารถโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ เทคโนโลยีหรือระบบงานใหม่ ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้ท่านทำงานสะดวกและง่ายขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เทคโนโลยีที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 องค์กรของท่านมีการปรับปรุงเทคโนโลยีและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ องค์กรของท่านจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ทำได้ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และองค์กรของท่านมีเส้นทางอาชีพ (Career path) ให้ทราบโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านจิตใจ			
1.1 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	4.18	0.637	มาก
1.2 ท่านกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับบุคคลอื่นในทางที่ดี	3.97	0.710	มาก
1.3 ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้ เป็นเสมือนครอบครัว	3.82	0.832	มาก
1.4 ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.75	0.666	มาก
ด้านจิตใจโดยรวม	3.93	0.556	มาก
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร			
2.1 ท่านรู้สึกลำบากใจ หากจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้	3.79	0.882	มาก
2.2 หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ทันทีจะทำให้ท่านมีทางเลือกในการทำงานที่จำกัด	3.63	0.824	มาก
2.3 ท่านเห็นว่าการลาออกจากองค์กรนี้ทันทีจะทำให้ท่านมีภาระอุปสรรคมากขึ้น	3.67	0.902	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวม	3.70	0.757	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม			
3.1 ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นสิ่งที่สมควรกระทำ	4.53	0.617	มากที่สุด
3.2 ท่านมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานในความรับผิดชอบให้ ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและตอบแทนองค์กร	4.58	0.516	มากที่สุด
3.3 เหตุผลที่ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะรู้สึก ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม	4.17	0.697	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวม	4.43	0.498	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม	4.01	0.519	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ ผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ท่านกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับบุคคลอื่นในทางที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านรู้สึกว่าการนี้เป็นเสมือน ครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และ ท่านรู้สึกว่าการแก้ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกลำบากใจหากจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา คือ ท่านเห็นว่าการลาออกจากองค์กรนี้ทันทีจะทำให้ท่านมีภาระอุปสรรคมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ทันทีจะทำให้ท่านมีทางเลือกในการทำงานที่จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและตอบแทนองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่เป็นสิ่งที่สมควรกระทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ เหตุผลที่ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ดังนี้

ตาราง 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	0.007	0.935

จากตาราง 6 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.935 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า Independent Sample t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) ทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แสดงผลดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ชาย	4.04	0.518	0.941	0.347
	หญิง	3.99	0.521		

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.347 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานในทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มช่วงอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หากผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ซึ่งจะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบหาความแตกต่างโดยหากพบว่าค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยหากพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จากนั้นจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	36.485*	3	365	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์การ	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	17.944*	3	265.354	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้ Brown-Forsythe พบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้

ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ต่อไป ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กับอายุ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.72	3.94	4.12	4.26
20-29 ปี	3.72	-	-0.217* (0.001)	-0.398* (0.000)	-0.540* (0.000)
30-39 ปี	3.94		-	-0.181* (0.020)	-0.323* (0.000)
40-49 ปี	4.12			-	-0.142 (0.517)
50 ปีขึ้นไป	4.26				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมจำแนกตามอายุ โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า มีแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้

พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปีกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.217

พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปีกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีช่วง

อายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.398

พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปีกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.540

พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปีกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.181

พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปีกับพนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 - 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.323

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ดังนี้

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามสถานภาพสมรส) โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	5.081*	0.025

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ สถานภาพสมรสมีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ในกลุ่มสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่ม แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามสถานภาพสมรส) โดยใช้ t-test กรณีค่าความไม่แปรปรวนเท่ากัน

ความผูกพันต่อ องค์การ	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม	โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.95	0.555	-2.064*	0.040
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.06	0.480		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ t-test กรณีสถานภาพสมรสไม่เท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ดังนี้

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้ Levene's Test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.196	0.658

จากตาราง 13 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.658 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ในกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามระดับการศึกษา) โดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	4.04	0.508	1.613	0.108
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.95	0.535		

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากันโดยใช้ Independent sample t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยหากผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สำหรับทดสอบความแตกต่าง แต่หากพบว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยหากพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน และนำไปทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อทดสอบหาว่า มีค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์การ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	12.588*	4	364	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์การ	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	50.277*	4	323.581	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ต่อไป ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	$\bar{X}$	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	45,001 – 55,000 บาท	55,001 บาท ขึ้นไป
		3.48	3.69	4.06	4.20	4.32
15,001 – 25,000 บาท	3.48	-	-0.209* (0.043)	-0.583* (0.000)	-0.723* (0.000)	-0.841* (0.000)
25,001 – 35,000 บาท	3.69		-	-0.374* (0.000)	-0.514* (0.000)	-0.632* (0.000)
35,001 – 45,000 บาท	4.06			-	-0.140* (0.037)	-0.258* (0.001)
45,001 – 55,000 บาท	4.20				-	-0.118 (0.624)
55,001 บาท ขึ้นไป	4.32					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่ามีแตกต่างกัน 9 คู่ ดังนี้

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มี

เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.514

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.632

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.140

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาทกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไป ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.258

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุนานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบหาความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยหากผลการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนแตกต่างกัน จะวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สำหรับทดสอบความแตกต่าง แต่หากพบว่า ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวแปรมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จะวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน และนำไปทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่า มีค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	53.700*	3	365	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แต่ละกลุ่มอายุงานมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (จำแนกตามอายุงาน) โดยใช้ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร	Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	37.832*	3	241.805	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ นั่นคือ มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Dunnett's T3 ต่อไป ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่กับอายุงาน โดยใช้วิธีทดสอบ Dunnett's T3

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 6 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.65	3.81	4.14	4.34
น้อยกว่า 6 ปี	3.65	-	-0.160 (0.169)	-0.496* (0.000)	-0.687* (0.000)
6 – 10 ปี	3.81		-	-0.336* (0.000)	-0.527* (0.000)
11 – 15 ปี	4.14			-	-0.191* (0.037)
มากกว่า 15 ปี	4.34				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Dunnett's T3 พบว่า มีแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.496

พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.687

พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปีกับพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.336

พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปีกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.527

พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปีกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ผลต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.191

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : การรับรู้บรรยากาศองค์การประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อมีผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

H_1 : การรับรู้บรรยากาศองค์การประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อมีผลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยทำการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ

Correlations							
		ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ด้านการคำนึงถึงพนักงาน	ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ	ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ	ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	Pearson Correlation	1	.485 [*]	.469 [*]	.374 [*]	.537 [*]	.606 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	369	369	369	369	369	369
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	Pearson Correlation	.485 [*]	1	.372 [*]	.635 [*]	.621 [*]	.686 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	369	369	369	369	369	369
ด้านการคำนึงถึงพนักงาน	Pearson Correlation	.469 [*]	.372 [*]	1	.346 [*]	.560 [*]	.487 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	369	369	369	369	369	369

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการใช้	Pearson Correlation	.374*	.635*	.346*	1	.544*	.610*
อำนาจและ	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
อิทธิพลใน	N	369	369	369	369	369	369
องค์กร							
ด้าน	Pearson Correlation	.537*	.621*	.560*	.544*	1	.735*
เทคโนโลยีที่	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
ใช้ในองค์กร	N	369	369	369	369	369	369
ด้านการ	Pearson Correlation	.606*	.686*	.487*	.610*	.735*	1
สร้าง	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
แรงจูงใจใน	N	369	369	369	369	369	369
การทำงาน							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรพบว่า ตัวแปรอิสระมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับไม่สูงมาก จึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในขั้นตอนถัดไป

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40.130	6	6.688	45.334*	0.000
Residual	52.965	359	0.148		
Total	93.094	365			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถจะทำนายตัวแปรตามได้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณด้วยวิธี Enter (Enter Multiple Regression Analysis) ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

การรับรู้ บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ						
	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients				
	B	SE	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.078	0.240		4.484*	0.000		
ด้านการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ (X_1)	0.067	0.050	0.070	1.353	0.177	0.585	1.710
ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (X_2)	0.155	0.059	0.160	2.640*	0.009	0.432	2.316
ด้านการคำนึงถึง พนักงาน (X_3)	0.142	0.060	0.116	2.349*	0.019	0.650	1.539
ด้านการใช้อำนาจและ อิทธิพลในองค์การ (X_4)	0.016	0.055	0.016	0.295	0.768	0.530	1.887
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ ในองค์การ (X_5)	0.174	0.053	0.210	3.251*	0.001	0.380	2.630
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน (X_6)	0.185	0.058	0.223	3.182*	0.002	0.322	3.108
	R = 0.657		Adjust R ² = 0.422				
	R ² = 0.431		SEE = 0.384				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (Y_1) ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ได้ร้อยละ 43.10 โดยผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลมาเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.078 + 0.185(X_6) + 0.174(X_5) + 0.155(X_2) + 0.142(X_3)$$

โดย

Y = ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

(X_6) = ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(X_5) = ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ

(X_2) = ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(X_3) = ด้านการคำนึงถึงพนักงาน

ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (Y_1) ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย โดยกำหนดให้บรรยากาศองค์การอีก 3 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) มีค่าคงที่

หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ เพิ่มขึ้น 0.174 หน่วย โดยกำหนดให้บรรยากาศองค์การอีก 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจใน

การทำงาน (X_6) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) มีค่าคงที่

หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่เพิ่มขึ้น 0.155 หน่วย ขณะที่กำหนดให้บรรยากาศองค์การอีก 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) มีค่าคงที่

หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่เพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย ขณะที่กำหนดให้บรรยากาศองค์การอีก 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) มีค่าคงที่

สำหรับตัวแปรที่พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (Y_1) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (X_1) และด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (X_4) ไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) สามารถเขียนสมการเป็นความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ (Y_1) ได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.223(X_6) + 0.210(X_5) + 0.160(X_2) + 0.116(X_3)$$

สรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.223 รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2) และด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.210, 0.160 และ 0.116 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	
1. เพศ	×
2. อายุ	✓
3. สถานภาพสมรส	✓
4. ระดับการศึกษา	×
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓
6. อายุงาน	✓
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	
1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (X_1)	×
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_2)	✓
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน (X_3)	✓
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (X_4)	×
5. ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (X_5)	✓
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_6)	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน

เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยในบทนี้ผู้วิจัยนำมาสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยไปปรับใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และช่วยรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์การต่อไป
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ ช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความพึงพอใจในงาน และมีปฏิสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์การ
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาต่อและพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 4,762 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรแน่นอน ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 369 ตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent sample t-test, One Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) (กัลยา วาณิชย์ปัญญา, 2552) โดยใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน และใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และหากกรณีผลการทดสอบพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) ซึ่งหากพบว่าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 369 คน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน และ ร้อยละ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.90 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 และมีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือ ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านมีระบบกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างทั่วถึงและเนื้อหาถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆภายในองค์กรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทุก ๆ งาน เมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในด้านการคำนึงถึงพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านให้ความรู้และจัดฝึกซ้อมเตรียมพร้อมกรณีเกิดอัคคีภัยให้แก่พนักงานอย่างเป็นประจำทุกปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 องค์กรของท่านจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เช่น มีระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบกล้องวงจรปิด เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ องค์กรของท่านมีการดูแลด้านสุขอนามัยที่ดี เช่น กำจัดขยะและทำความสะอาดอุปกรณ์สำนักงานสม่ำเสมอ เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หัวหน่วยงานให้อำนาจท่าน

สามารถตัดสินใจเรื่องงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และหน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เทคโนโลยีหรือระบบงานใหม่ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้ท่านทำงานสะดวกและง่ายขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเทคโนโลยีที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดี จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ทำได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และองค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันขององค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ โดยสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านกล่าวถึงองค์กรที่

ท่านทำงานอยู่กับบุคคลอื่นในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และท่านรู้สึกว่างองค์กรนี้เป็นเหมือนครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่กับองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 3 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกลำบากใจหากจะต้องตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ท่านเห็นว่าการลาออกจากองค์กรนี้ทันทีจะทำให้ท่านมีภาระอุปสรรคมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ทันทีจะทำให้ท่านมีทางเลือกในการทำงานที่จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรในด้านการบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 2 หัวข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและตอบแทนองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และท่านคิดว่าความจริงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านอยู่เป็นสิ่งที่สมควรกระทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก จำนวน 1 หัวข้อ ได้แก่ เหตุผลที่ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีคู่แตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้ พนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 - 39 ปี, 40 - 49 ปีและ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.217, 0.398 และ 0.540 ตามลำดับ พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปีมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 40 – 49 ปี และ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.181 และ 0.323 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีคู่แตกต่างกัน 6 คู่ ดังนี้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท, 35,001 – 45,000 บาท, 45,001 – 55,000 บาท และ 55,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.209, 0.583, 0.723 และ 0.841 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท, 45,001 – 55,000 บาท และ 55,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.374, 0.514 และ 0.632 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท และ 55,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.140 และ 0.258 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่ามีความแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.496 และ 0.687

ตามลำดับพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.336 และ 0.527 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.191 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงตามลำดับ จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.223, 0.210, 0.160 และ 0.116 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปราย ผลได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านเพศ พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นผลเนื่องมาจากธนาคารมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้โอกาส อย่างเท่าเทียมกันทั้งกับพนักงานเพศชายและเพศหญิง เช่น การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ในการทำงาน การได้รับสวัสดิการ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน จึงอาจทำให้พนักงานที่มี เพศสภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของลลิตา จันทรงาม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 20 – 29 ปีมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีช่วงอายุ 30 – 39 ปีมีความผูกพันต่อองค์การ น้อยกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อย เพิ่งเริ่ม ทำงานกับองค์การใหม่ ๆ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือการเป็นสมาชิกขององค์การที่อยู่ในระดับไม่ สูงมาก ทำให้พนักงานในกลุ่มนี้ยังมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่ม พนักงานที่มีอายุมาก ซึ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การที่สูงกว่า อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุ มากนั้นได้ทำงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลาหลายปี ได้ซึมซับถึงวัฒนธรรมและค่านิยมของ องค์การจนทำให้เกิดความคุ้นชิน รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและรู้สึกว่าตนเองมีความ มั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า อีกทั้งพนักงานที่มีอายุมากมักมีข้อจำกัดในการหางานใหม่ จึงไม่ต้องการจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานบ่อย ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุมากมักมีความผูกพันต่อ องค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสเตียร์และพอตเตอร์ Steers & Porter (1991) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศขององค์การและเจเนอเรชันกับความผูกพันขององค์การ กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร พบว่า พนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์มีความผูกพันต่อองค์การที่อยู่ใน ระดับสูงกว่าพนักงานเจเนอเรชันวาย กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์การ ที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีโอกาส ในการทำงานหรือการหางานใหม่ ลดน้อยลง

ด้านสถานสมรส พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพ สมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อาจเป็นผลเนื่องมาจาก พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีภาระความรับผิดชอบและค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นจากการดูแล ครอบครัวยุค ต้องการมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกันอยู่ ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจึงมีข้อจำกัดที่มากกว่าและไม่นิยมโยกย้าย หรือเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) ที่ได้ศึกษา

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรณีศึกษา กลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) โดยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวมในด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานชี้วัดจากผลงานของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งไม่จำเป็นว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีผลงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับน้อยกว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในสองกลุ่มนี้จึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท และพนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาทขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากพนักงานกลุ่มที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงอาจได้รับสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ กว่า และพนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงมักได้รับตำแหน่งงานและมีหน้าที่ความ รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย อีกทั้งเมื่อพนักงานมีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับสูงแล้ว การที่จะหางานใหม่ให้มีค่าตอบแทนสูงกว่าหรือเทียบเท่า กับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ปัจจุบันย่อมทำได้ค่อนข้างยาก ส่งผลให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนสูง มีความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับพนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภณ ต้นสกุล (2561) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา จำนวน 209 คน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ด้านอายุงาน พบว่า พนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ตามลำดับ และพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 11 -15 ปี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากหรือมีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานานกว่า ได้ซึมซับค่านิยมและสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในรูปแบบการทำงานที่ตนเองได้รับ และเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงทำให้ยังคงอยากจะร่วมงานอยู่กับองค์กรต่อไป ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยอาจยังรู้สึกไม่แน่ใจในรูปแบบการทำงาน หรืออาจไม่มั่นใจว่าตนเองจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือไม่ ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากหรือทำงานกับองค์กรมานานแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

จากผลการศึกษา พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา สุทธิประภา (2561: 25-32) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศขององค์กรโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า เป็นตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวมมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.223 อาจเนื่องมาจากหากองค์การมีการเสริมสร้างให้มีบรรยากาศองค์การที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานชัดเจน จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานให้มีผลงานที่ดีและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรต่อไป อีกทั้งยังทำให้เกิดภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล ดวงบุบผา (2563: 431-436) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสิน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสินจำนวน 300 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลจำนวน 14 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม การได้รับการสนับสนุน ความไว้วางใจ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ อธิบายได้ว่าแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ การสร้างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารออมสินให้มากขึ้น

ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร พบว่า เป็นตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.210 อาจเป็นผลมาจากปัจจุบันองค์การมุ่งเน้นพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนางานควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นหากองค์การมีการจัดสรรอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงให้ทันสมัยแล้ว ย่อมจะเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และเกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวาณิชญา มานิสสรณ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำของบริษัทเอกชนตัวแทนจำหน่ายอุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออก โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออก ($p < 0.01$) การรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ หากพนักงานรับรู้บรรยากาศองค์การด้านที่กล่าวข้างต้นในเชิงบวกเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มตั้งใจที่จะลาออกลดน้อยลง

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า เป็นตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.160 อาจเป็นเพราะปัจจุบันการทำงานมีความท้าทายมากขึ้น ต้องอาศัยการระดมความคิดของพนักงาน เพื่อร่วมกันคิดค้นพัฒนาและช่วยกันแก้ไขปัญหา ดังนั้นหากองค์การส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้แก่พนักงานทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในงาน ย่อมจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานและองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชญ์ แจ่มขำ (2561: 85-94) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา การให้รางวัล และการสนับสนุน โดยปัจจัยที่กล่าวมานั้นมีอิทธิพลในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45

ด้านการคำนึงถึงพนักงาน พบว่า เป็นตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน 0.116 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากหากองค์การมีการจัดหาสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันแล้ว

ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาณิชชญา มานิสสรณ์ (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออก ($p < 0.01$) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยเฉพาะในด้านการคำนึงถึงพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงานในเชิงบวกมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะตั้งใจลาออกลดลง

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และด้านการใช้อำนาจและอิทธิพล
ในองค์การ พบว่า ตัวแปรทั้งสองด้านไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การได้มีการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ตลอดจนปัจจุบันพนักงาน มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย รวมทั้งมีการมอบหมายอำนาจและให้สิทธิพนักงาน ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม จึงอาจทำให้ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แต่อย่างไรก็ดีทั้งสองตัวแปรข้างต้นนี้ ยังถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งองค์การควรจะส่งเสริมและพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุมาก ดังนั้นองค์การควรมีนโยบายเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจนและสื่อสารให้พนักงานในองค์การทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยเห็นถึงเป้าหมายในการทำงาน โดยหากได้ทำงานกับองค์การนี้ต่อไปจะมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้ในอนาคต อีกทั้งองค์การควรให้การยอมรับและสนับสนุนพนักงานกลุ่มนี้ โดยให้พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยมีบทบาทหน้าที่ในองค์การมากขึ้น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงานกับคนในองค์การทุกระดับ เพื่อช่วยให้พนักงานกลุ่มนี้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ตลอดจนช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น

ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ต้องการที่จะเป็นสมาชิกและทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

2. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ดังนั้นองค์กรควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง มีการมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่พนักงานกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้มีทักษะในการทำงานที่สูงขึ้น มีโอกาสพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานที่มีความท้าทายและหลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับความไว้วางใจและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน อีกทั้งองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจ และเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ จูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพันในงานและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุงานมาก ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมให้พนักงานกลุ่มนี้ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น สร้างค่านิยมการรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยกับพนักงานที่มีอายุงานมาก เพื่อให้พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยได้ซึมซับในค่านิยมขององค์กร สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีในการทำงาน เกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับ รักในงานที่ทำ รับรู้ถึงการเป็นสมาชิกและมีความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

4. องค์กรควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรในด้านแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น โดยจัดฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูนความรู้ทักษะการทำงานใหม่ ๆ ที่หลากหลายและสอดคล้องกับการแข่งขันในปัจจุบัน มีนโยบายให้การส่งเสริมและยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท สร้างผลงานที่ดีให้องค์กรอย่างต่อเนื่องและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การเพิ่มเติม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าทั้งสองตัวแปรมีอิทธิพลสูงต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรบรรยากาศองค์การในมิติอื่นเพิ่มเติม เช่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุน เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การได้ครอบคลุมในทุกมิติ

3. ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการวิจัยกับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานเขตและสาขา เพื่อช่วยให้ทราบข้อมูลในภาพรวมขององค์การ และสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันองค์การเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะของงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมในหลายปัจจัย ช่วยให้องค์การมีเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายและนำไปพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Allen & Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Brown, W. B., & Moberg, D.J. (2014). *Organization Theory and Management*. New York: John Wiley & Sons.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- DeCottis, T. A., & Summer, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relation*, 40(7), 445-470.
- Dessler, G. (2003). *Human resource management*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2011). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14). New York: McGraw-Hill.
- Kotter. (2011). Open system organizations M. D. Mumford *Handbook of Organizational Creativity* (667-669): Academic Press.
- Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusett: Harvard University Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measure of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-241.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organization behavior* (2). USA: West Publishing Company.
- Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement as mechanisma producing commitment to the organization. *Administrative Science Quartery*, 16(2), 143-150.

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organization Commitment.

Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed). New York: McGraw-Hill.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate : The cloud chamber effect*. Upper Saddle River, N.J Prentice Hall.

Yamane, T. (1970). *Statistics : An Introductory Analysis* (2nd Edition). New York: Harper and Row.

เฉลิมพล ปันอินทร์. (2562). บรรยาการที่ค้ำึงถึงผู้ปฏิบัติงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานอยู่ช่อมรณยตในจังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาการจัตการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 6(1), 109-118.

เบญจมา เลหาพุนรังษี. (2551). การประเมินบรรยาการองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจังหวัดนครราชสีมา ปี 2550. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 17(1).

โสภา ททรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต).

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ บธม (การจัดการ)).

กันตภณ ต้นสกุล. (2561). บรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สงขลา. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการ).

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). สถิติสำหรับงานวิจัย (4). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญชนก ทิพย์ดวงตา. (2557). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนงานกองกลาง สำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

ความเป็นมาบมจ.ธนาคารกรุงไทย. สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2564 จาก

<https://krungthai.com/th/about-ktb/history>

- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
- จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2551). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต).
- ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2560). การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิกานต์ บุญเพ็ง. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษากลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ).
- ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2544). การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)).
- ชัชวาล ดวงบุบผา. (2563). บุพปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ของธนาคารออมสิน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(6), 431-436.
- ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และ ณรงค์ เทียนสง. (2525). ประชากรศึกษาและประชากรศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชุติมา สุทธิประภา. (2561). บรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาล, 67(4), 25-32.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (12). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณพินิจ วชิรสุรงค์. (2559). แนววิธีการพยากรณ์พฤติกรรมของมนุษย์ใน “พลวัตกลุ่ม” (Group Dynamics) ของ Kurt Lewin แห่ง M.I.T. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 10(23), 112-117.
- ฐาปณี บุญยเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและ

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป).

ณัฐชามณูย์ ภคพงศ์พันธุ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 9(1), 125-135.

ทราภรณ์ อาสวเสวตร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานของพนักงานในภาคธุรกิจผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

ทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์กร การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)).

ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.).

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ศิลปศาสตร (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)).

นภัส จิตติธรรมาภ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)).

น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรและเจเนอเรชั่นกับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).

นิภา แก้วศรีงาม. (2547). จิตวิทยาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุษกร ทรมีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป).

ปิยะนาฏ บุตรราช. (2558). ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(4), 133-143.

พงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรวงกูร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอริ่ง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 29(132-139).

ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยุบล เบ็ญจวงคกิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชฎา เรืองโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

รัษฎา นุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษา, 4(2), 273-281.

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต).

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานโดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ (4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วิภาวี มหารักขกะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤทธิวิเทศศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)).
- วิษณุ แจ่มขำ. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สาม
มิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน). วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 3(3), 85-
94.
- ศมนญา แก้วกนิก และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ราชบุรี. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์,
20(1), 109-118.
- ศิริประภา นพชัยยา. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อกาแฟจากร้านคาเฟ่ อเมซอนในสถานี
บริการน้ำมัน ปตท. ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
พาณิชยศาสตร์ และการบัญชี).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท วีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม.
- ศิริวรรณ จันรจนา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4),
161-172.
- สรญา มุกดา. (2556). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน, นครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- สิมาภา จันทรหอมกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน
และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. (งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)).
- สิริพร วงษ์โพน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การและ
ผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)).
- สุดาร์ตน์ พิมพ์รัตนกานต์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การผ่านความพึงพอใจในงาน
และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วารสารเวริเดียน
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 1611-1627.

- สุพัตรา เพชรมณี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2529). การวิเคราะห์กฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนในหน่วยราชการ. วารสารวิทยาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์, 7(2), 97-104.
- สุพิชากรณ ธนาอนุวงศ์. (2561). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(2), 110-122.
- สุวิภา สิงห์ปรีชา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิต.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)).
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559). แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพัน ต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31. วารสารราชพฤกษ์, 14(3), 87-94.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และครบถ้วน ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาและความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้แบบสอบถามนี้จะประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม

****ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ****

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) อายุ 20 - 29 ปี

☐ 2) อายุ 30 - 39 ปี

☐ 3) อายุ 40 - 49 ปี

☐ 4) อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1) โสด

☐ 2) สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) 15,001 - 25,000 บาท

☐ 2) 25,001 - 35,000 บาท

☐ 3) 35,001 - 45,000 บาท

☐ 4) 45,001 - 55,000 บาท

☐ 5) 55,001 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน

☐ 1) อายุงานน้อยกว่า 6 ปี

☐ 2) อายุงาน 6 - 10 ปี

☐ 3) อายุงาน 11 - 15 ปี

☐ 4) อายุงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ					
1.1 ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.2 ท่านได้รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน					
1.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.4 องค์กรของท่านมีระบบกระจายข้อมูลข่าวสารให้ทราบอย่างทั่วถึงและเนื้อหาถูกต้อง					
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทุก ๆ งาน เมื่อมีข้อมูลเพียงพอและถูกต้อง					
2.2 หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
2.3 ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					
2.4 หากต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในส่วนงานของท่าน หัวหน้างานมักขอความคิดเห็นจากท่านเสมอ					

การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน					
3.1 องค์การของท่านจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานได้อย่างเพียงพอ					
3.2 องค์การของท่านจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เช่น มีระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบกล้องวงจรปิด เป็นต้น					
3.3 องค์การของท่านให้ความรู้และจัดฝึกซ้อมเตรียมพร้อมกรณีเกิดอัคคีภัยให้แก่พนักงานอย่างเป็นประจำทุกปี					
3.4 องค์การของท่านมีการดูแลด้านสุขอนามัยที่ดี เช่น กำจัดขยะและทำความสะอาดอุปกรณ์สำนักงานสม่ำเสมอ เป็นต้น					
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ					
4.1 หัวหน้างานให้อำนาจท่าน สามารถตัดสินใจเรื่องงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้					
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานในขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ					
4.3 หน่วยงานของท่านมีการกระจายความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ					
4.4 ท่านสามารถโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์การได้					

การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
5. ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ					
5.1 องค์การของท่านสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน					
5.2 องค์การของท่านจัดสรรเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น ต่อการทำงานอย่างเพียงพอ					
5.3 เทคโนโลยีที่องค์กรนำมาใช้ช่วยให้การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
5.4 เทคโนโลยีหรือระบบงานใหม่ ๆ ที่องค์กรนำมาใช้ ช่วยให้ท่านทำงานสะดวกและง่ายขึ้น					
5.5 องค์การของท่านมีการปรับปรุงเทคโนโลยีและวิธีการ ทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
6. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
6.1 ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
6.2 ท่านได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ท่านทำได้					
6.3 องค์การของท่านมีเส้นทางอาชีพ (Career path) ให้ทราบโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน					
6.4 องค์การของท่านมีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีผลการ ปฏิบัติงานดี					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1. ด้านจิตใจ					
1.1 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
1.2 ท่านกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่กับบุคคลอื่น ในทางที่ดี					
1.3 ท่านรู้สึกว่องค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว					
1.4 ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหา ของท่าน					
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
2.1 ท่านรู้สึกลำบากใจ หากจะต้องตัดสินใจลาออกจาก องค์กรนี้					
2.2 หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ทันที จะทำให้ท่านมี ทางเลือกในการทำงานที่จำกัด					
2.3 ท่านเห็นว่การลาออกจากองค์กรนี้ทันที จะทำให้ ท่านมีภาระอุปสรรคมากขึ้น					

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
3.1 ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านอยู่เป็น สิ่งที่สมควรกระทำ					
3.2 ท่านมีความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานในความรับผิดชอบให้ ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและตอบแทนองค์กร					
3.3 เหตุผลที่ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เพราะรู้สึกว่ เป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม					

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. ผศ.ดร. กาญจน์ระวี อนันตอัศกรกุล

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อ.ดร. ณัฏฐพัชร มณีโรจน์

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	พีระ แก้วสอาด
วัน เดือน ปี เกิด	2 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2551 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	95/3 ถ.ตลิ่งชัน ต.มหาสวัสดิ์ อ.บางกรวย จ.นนทบุรี 11130

