

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

Factors Affecting Organizational Commitment of Government Savings Bank Employees in Chiang Mai Province

ภณกร วีระพงษ์¹ ศุภสันต์ ปรีดาวิภาต² ภักรภัสร์ ลิ้มประนะ³ อุษณีย์ มหากิจศิริ⁴
Pontakorn Werapong, Supasan Preedawiphat, Phakkrapat Limprana, Usanee Mahagitsiri

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถามกับพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 285 คน สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม ในระดับมาก (2) แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีอิสระในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) ปัจจัยลักษณะงาน; แรงจูงใจ; ความผูกพัน

Abstract

This research aimed to study (1) the factors of job characteristics, work motivation and organizational commitment of the Government Savings Bank employees in Chiang Mai province, (2) study the factors of job characteristics and work motivation affecting their

Received: 2025-02-21 Revised: 2025-04-06 Accepted: 2025-04-07

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
Master of Business Administration (MBA) student, Management, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce. E-mail: pontakornbell@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce. E-mail: supasan_pre@utcc.ac.th

³ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce. E-mail: phakkrapat@gmail.com

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Advisor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce. E-mail: President@kfu.co.th

organizational commitments. This research used a quantitative method by a questionnaire collection of 285 Government Savings Bank employees in Chiang Mai province. The statistical instruments were frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing by testing the difference between the means of 2 sample groups, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results of the study found that (1) the motivation to work in terms of compensation had the highest mean value, followed by stability and advancement, and relationships with coworkers. As for the factor of job characteristics, the readiness for change had the highest mean value, followed by challenge in work, freedom in work, and organizational commitment of the Government Savings Bank employees in Chiang Mai province at a high level overall. (2) Work motivation in terms of compensation, relationship with coworkers, and work characteristics, readiness for change, and freedom in work affected their commitments at a significance level of 0.05.

Keywords: job characteristics; motivation; commitments

บทนำ (Introduction)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรารธนา ผกาแก้ว, 2561) ดังนั้น คุณภาพของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญในการที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จโดยคุณลักษณะที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในด้านต่าง ๆ (ปรารธนา ผกาแก้ว, 2561: 2) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรของบุคคล ซึ่งสะท้อนออกมาในพฤติกรรมการทำงาน เช่น การทุ่มเทให้กับงาน ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2562: 54) เพราะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานอย่างกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มภายในด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานบุคคลของธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากร (Staff) มีความพร้อมที่จะพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ยอมรับ และมีการปรับแนวคิดในการทำงาน รวมทั้งมีความสามารถ เสียสละ เข้าถึง และเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร แต่ในภาพรวมของธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีพนักงานธนาคารออมสินโอนย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น มีการลาออกก่อนวัยเกษียณ ร้อยละ 5 ในปี 2567 (ธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่, 2567: 47) และในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจกับลักษณะงาน เนื่องจากทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อกัน โดยลักษณะงานที่ทำหาย

มีความหลากหลาย และมีอิสระในการตัดสินใจ จะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานมีความหมายและคุณค่า นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ในขณะเดียวกัน ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เป็นธรรม การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) จะช่วยเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยให้ธนาคารออมสินสามารถออกแบบลักษณะงานและระบบการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

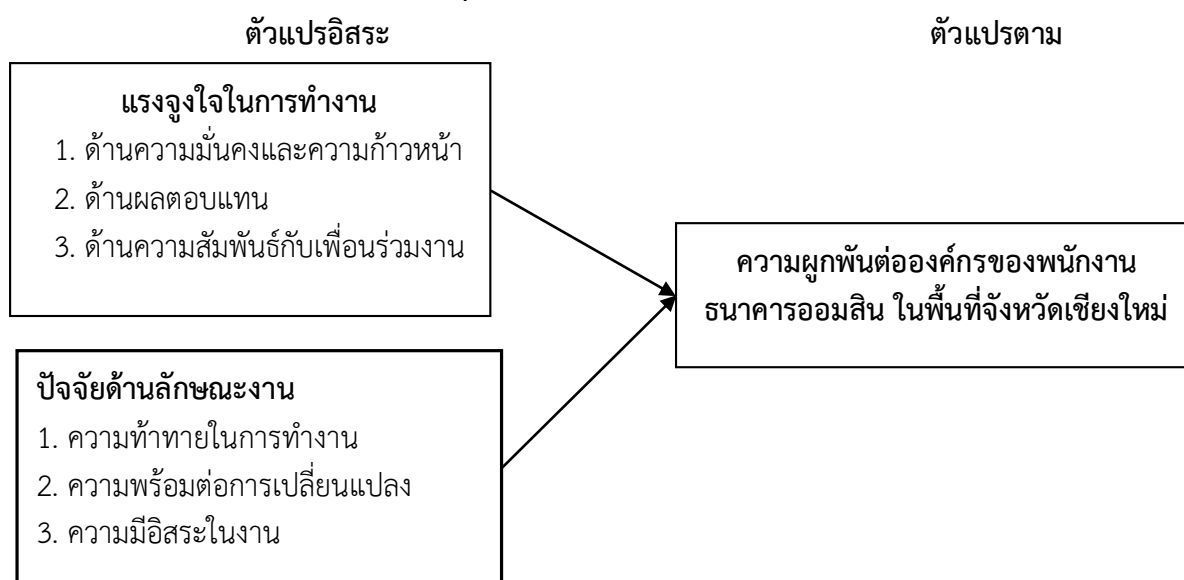
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งประเด็นการศึกษาตามตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายในการทำงาน ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ความมีอิสระในงานและตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 987 ราย (ธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่, 2567: 87-88) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) กำหนดสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างเป็น 50% หรือ 0.50 จากประชากรทั้งหมด ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้คาดเคลื่อนได้ 5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งสิ้น 285 ราย

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ พื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนมิถุนายน-ธันวาคม 2567 และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับคำถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา เป็นมาตรวัดแบบ Nominal ส่วน อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน เป็นมาตรวัดแบบ Ordinal โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question) (อภิญา อิงอาจ, 2557: 32)

ส่วนที่ 2 คำถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 คำถามปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายในการทำงาน ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ความมีอิสระในงาน

ส่วนที่ 4 คำถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

คำถามส่วนที่ 2-4 โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยแบ่งเกณฑ์การวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับตั้งแต่ระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) ถึง มากที่สุด (5 คะแนน) (อภิญา อิงอาจ, 2557: 32)

โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของ แบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจากการ วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ปรากฏว่าได้ผลเท่ากับ 0.963 ซึ่งโดยปกติถ้าค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าเกิด 0.80 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มง่าย (Simple Random Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Link จาก Google Form

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Methods)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.95	0.822	มาก	2
ด้านผลตอบแทน	3.91	0.866	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.762	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	0.816	มาก	

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน สรุปแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.816) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.01, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.762) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.822) และ ด้านผลตอบแทน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.866)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
ความท้าทายในการทำงาน	4.06	0.805	มาก	2
ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	4.12	0.737	มาก	1
ความมีอิสระในงาน	3.89	0.870	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.804	มาก	

ด้านข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน สรุปปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.804) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.12, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.737) รองลงมาคือ ความท้าทายในการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.06 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.805) และ ความมีอิสระในงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.870)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. กลุ่มตัวอย่างภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรในธนาคารออมสินของกลุ่มตัวอย่าง	3.97	0.817	มาก	4
2. กลุ่มตัวอย่างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารออมสิน รู้สึกรักและผูกพันกับธนาคารออมสิน	4.08	0.639	มาก	1
3. กลุ่มตัวอย่างไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่แม้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสดำรงตำแหน่ง	4.02	0.724	มาก	2
4. แม้กลุ่มตัวอย่างจะต้องทำงานในธนาคารออมสินนี้ เหน็ดเหนื่อยหรือมีอุปสรรคเพียงใดก็ไม่คิดที่จะลาออก	3.96	0.770	มาก	5
5. กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อธนาคารออมสิน	4.01	0.769	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.744	มาก	

ด้านข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ สรุปปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.744) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารออมสิน รู้สึกรักและผูกพันกับธนาคารออมสิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.08, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.639) รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีโอกาสดำรงตำแหน่ง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.724) กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อธนาคารออมสิน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.769) กลุ่มตัวอย่างภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร ในธนาคารออมสินของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.817) และอันดับสุดท้าย คือ แม้กลุ่มตัวอย่างจะต้องทำงานในธนาคารออมสินนี้เหน็ดเหนื่อยหรือมีอุปสรรคเพียงใดก็ไม่คิดที่จะลาออก ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.770)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Collinearity	
						Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.964	0.315		3.063	0.002		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (X ₁)	0.056	0.078	0.042	0.720	0.472	0.709	1.410
ด้านผลตอบแทน (X ₂)	0.246	0.073	0.196	3.363	0.001*	0.727	1.376
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X ₃)	0.465	0.055	0.447	8.482	0.000*	0.886	1.129

R = 0.555 R^2 = 0.308 Adjusted R^2 = 0.301 *Sig.> 0.05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.785	0.417		1.882	0.061		
ด้านความท้าทายในการทำงาน (X ₁)	0.105	0.080	0.074	1.301	0.194	0.885	1.130
ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (X ₂)	0.314	0.074	0.235	4.259	0.000*	0.931	1.074
ด้านความมีอิสระในงาน (X ₃)	0.388	0.075	0.300	5.175	0.000*	0.843	1.186

R = 0.454 R² = 0.206 Adjusted R² = 0.197 *Sig.< 0.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีอิสระในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สามารถแสดงสมการได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\text{standardized } \hat{Y} = 0.785 + 0.235 (X_2) + 0.300(X_3)$$

เมื่อ $\hat{Y}$ = ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

X_2 = ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

X_3 = ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้น 1 หน่วยในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เปลี่ยนแปลงไป 0.235 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

ถ้าเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้น 1 หน่วยในขณะที่ปัจจัยอื่นคงที่ จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เปลี่ยนแปลงไป 0.300 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ในการอภิปรายผล สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความท้าทายในการทำงาน ความมีอิสระในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ความต้องการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ในขณะเดียวกัน ด้านลักษณะงานพบว่าพนักงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมาคือความท้าทายในการทำงานและความมีอิสระในงาน แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ธนาคารออมสินเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีผลตอบแทนที่ดี และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจที่ชี้ให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการทั้งระดับพื้นฐานและระดับสูงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความผูกพันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม (2563: 15) พบว่า พนักงานเจนเนอรัลชานวีย มีความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และความผูกพันอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ความมั่นคงและความก้าวหน้า สรุปลผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานความมั่นคงและความก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนากรอมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจาก ธนากรอมสินเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงสูงอยู่แล้ว มีระบบการเลื่อนตำแหน่งตามอายุงานที่ชัดเจน พนักงานจึงรับรู้ถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ได้รับโดยอัตโนมัติ ไม่ต้องกังวลประกอบกับวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวเชียงใหม่ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากกว่าการไขว่คว้าความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานจึงอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่น เช่น บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้ทำงานในภูมิภานามากกว่า ขัดแย้งกับงานวิจัยของวรรณธพร ศฤงคาร (2563: 66) พบว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งเพราะพนักงานในจังหวัดเชียงใหม่อาจมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต การได้อยู่ใกล้ครอบครัว และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากกว่าความก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมเหล่านี้อาจส่งผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าที่น้อยลง

ด้านผลตอบแทน สรุปลผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนากรอมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากผลตอบแทนที่เหมาะสมสร้างความมั่นคงทางการเงินและความรู้สึกได้รับการยอมรับในคุณค่าของงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทุ่มเทการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2564) พบว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธำรงค์ ผลขาว (2564: 98) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนความผูกพันกรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สรุปลผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนากรอมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจาก ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เกิดความร่วมมือ และความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ร่วมกันตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแรงจูงใจในการทุ่มเทการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณธพร ศฤงคาร (2563: 66) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ด้านความท้าทายในการทำงาน สรุปลผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความท้าทายในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนากรอมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานของธนากรเป็นงานที่มีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้ว ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นมากกว่า เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ ด้วยวิถีชีวิตของคนเชียงใหม่ที่เน้นความสบายและไม่เร่งรีบ จึงทำให้พนักงานพึงพอใจกับการทำงานที่ไม่กดดันมากเกินไป ขัดแย้งกับงานวิจัยของอรรธรณ มากสังข์ (2563: 114) พบว่า ความท้าทายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ซึ่งสาเหตุที่ขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างของบริบทเชิงวัฒนธรรมและภูมิศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ จังหวัดเชียงใหม่มีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสะท้อนผ่านวิถีชีวิตที่ไม่เร่งรีบและเน้นความสุขทางจิตใจมากกว่า

ความสำเร็จทางวัตถุ ในขณะที่งานวิจัยของอรรถรรณศึกษาพนักงานในเขตชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่มีการแข่งขันสูง ทำให้พนักงานในพื้นที่ดังกล่าวอาจให้คุณค่ากับความท้าทายและความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า นอกจากนี้ โครงสร้างองค์กรและลักษณะงานของธนาคารออมสินในแต่ละภูมิภาคอาจมีความแตกต่างกัน โดยสาขาในเชียงใหม่อาจเน้นการให้บริการลูกค้าท้องถิ่นที่มีความต้องการไม่ซับซ้อนมากนัก ในขณะที่สาขาในเขตชลบุรีอาจต้องรองรับลูกค้าที่หลากหลายทั้งนักลงทุน นักท่องเที่ยว และภาคธุรกิจ ทำให้มีความท้าทายในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานในแต่ละพื้นที่มีการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจาก ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้พนักงานปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย (2564: 79) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านความมีอิสระในงาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เนื่องจาก ความมีอิสระในงานเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าของงาน ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเติบโตไปพร้อมกับองค์กรและเกิดความผูกพันในระยะ สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562: 12) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความมีอิสระในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบข้อค้นพบที่องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ในด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิง มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ แต่อาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอื่นๆ มากกว่า เมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญประกอบด้วยสองด้านหลัก คือ ผลตอบแทนและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจะมีค่าเฉลี่ยสูง แต่กลับไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพัน สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่จับต้องได้และบรรยากาศการทำงานที่ดีมากกว่า ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 4.08 อย่างไรก็ตาม น่าสังเกตว่าความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรแม้จะเผชิญกับอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าที่ 3.96 และจากผลการวิจัยนี้

สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารออมสิน โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรมและแข่งขันได้ ส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพิ่มความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 ธนาคารควรพัฒนาระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยกำหนดเกณฑ์วัดผลงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งสื่อสารเกณฑ์ให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรนำระบบผลตอบแทนตามผลงานมาใช้เพิ่มเติมจากระบบเงินเดือนปกติ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่มีผลงานโดดเด่น

1.2 ธนาคารควรพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเฉพาะทางที่เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมทางการเงิน โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของพนักงานแต่ละคน พร้อมทั้งสร้างระบบการจัดการความรู้เพื่อรวบรวมและแบ่งปันความรู้ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลที่เป็นได้สะดวกยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ธนาคารออมสินควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทุกมิติ โดยคำนึงถึงความหลากหลายของพนักงานทั้งในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ระบบนี้ควรรวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างผลตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นธรรม การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน

2.2 ธนาคารควรมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ โดยเริ่มจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างแผนกและระหว่างรุ่น

2.3 ธนาคารควรพิจารณาปรับปรุงลักษณะงานให้มีความท้าทายและให้อิสระในการทำงานมากขึ้น โดยอาจเริ่มจากการวิเคราะห์และออกแบบงานใหม่ให้มีความหลากหลายของทักษะที่ใช้ มีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานของตนเอง

3. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมพื้นที่อื่นๆ นอกเหนือจากจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย เช่น ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานคร การศึกษาในลักษณะนี้จะช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างหรือความเหมือนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ และลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกัน

3.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับพนักงานธนาคารออมสินในระดับต่างๆ เพื่อเข้าใจประสบการณ์การทำงาน

ความรู้สึก และมุมมองของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง การศึกษาในลักษณะนี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรในมิติที่ละเอียดและซับซ้อนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จันทกานต์ ศรีทองเอี่ยม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2567. เชียงใหม่: ธนาคารออมสินเขตเชียงใหม่.
- ธำรงค์ ผลขาว. (2564). ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน แนวโน้มการลาออก ความสุขและความผูกพันกรณีศึกษาหน่วยงานของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 1(3): 3.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2562). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- วรรณชนพร ศฤงคาร. (2563). ปัจจัยในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. การศึกษาอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิทย์. (2564). ศึกษาแรงจูงใจด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายบริการลูกค้า ธนาคารกรุงเทพ สาขาไมโครบรานซ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อภิญา อิงอาจ. (2557). การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรธรณ มากสังข์. (2563). ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในเขตชลบุรี 2. การศึกษาอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.