

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษา พนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดอุดรธานี



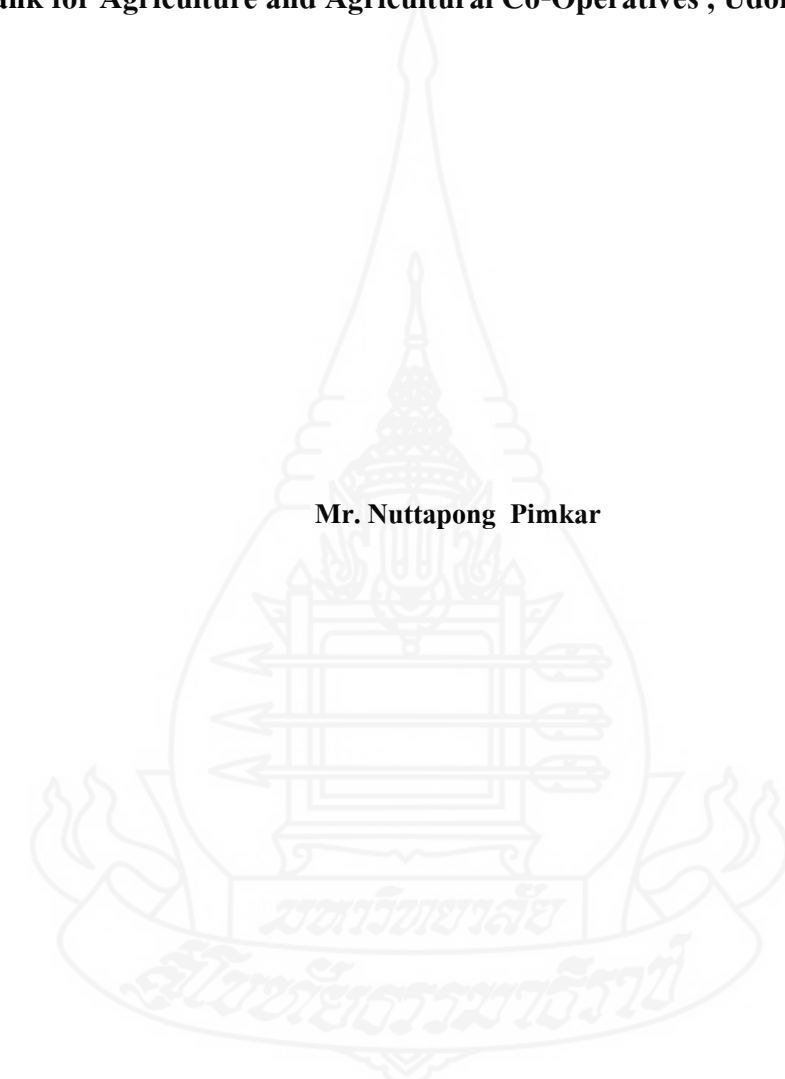
นายณัฐพงษ์ พิมพ์กา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Affecting Organizational Commitment : A Case Study of Officers of
the Bank for Agriculture and Agricultural Co-Operatives , Udonthani Province**

Mr. Nuttapon Pimkar



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

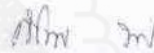
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดอุดรธานี
ชื่อและนามสกุล	นายฉัฐพงษ์ พิมพ์กา
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)



(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดอุดรธานี

ผู้ศึกษา นายณัฐพงษ์ พิมพกา รหัสนักศึกษา 2523000202 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร จังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร จังหวัดอุดรธานี 3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร จังหวัดอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคาร จังหวัดอุดรธานี จำนวน 172 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่าแบ่งเป็น 3 ส่วน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 สำหรับค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบทดสอบแบบที และแบบทดสอบแบบเอฟ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีค่าอำนาจสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านความเต็มใจ ทุ่มทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดีดีจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากด้วย เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ใ้บุคลากร มีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ ในงานที่ปฏิบัติ มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ สื่อสารกับพนักงานเพื่อให้รับทราบนโยบายขององค์กร สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้าง โอกาสก้าวหน้าในงาน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดอุดรธานี

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ที่กรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนการตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ในแขนงวิชาบริหารธุรกิจทุกท่านที่ให้คำแนะนำ กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัด จังหวัดอุดรธานีทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ พี่และเพื่อนพนักงานทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด

ณัฐพงษ์ พิมพ์กา

กันยายน 2554

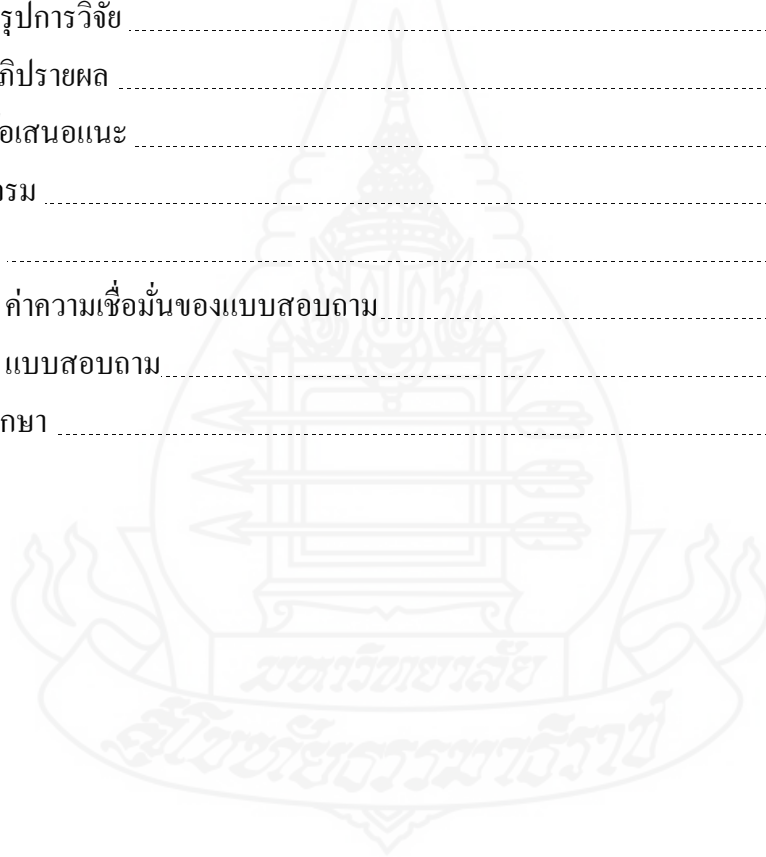


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	9
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	11
แนวคิดและทฤษฎีที่รากฐานของความผูกพันต่อองค์กร	13
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	15
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	20
โครงสร้างการบริหารงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	42
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่องานที่ปฏิบัติ	45
ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	50
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา	54
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปการวิจัย	76
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	93
ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	94
ข แบบสอบถาม	97
ประวัติผู้ศึกษา	108



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 43
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 46
ตารางที่ 4.3	ผลการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร 51
ตารางที่ 4.4	แสดงความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามเพศ 55
ตารางที่ 4.5	แสดงความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามอายุ 57
ตารางที่ 4.6	แสดงความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด 60
ตารางที่ 4.7	แสดงความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามอัตราเงินเดือน 62
ตารางที่ 4.8	แสดงความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตาม สถานภาพการสมรส 65
ตารางที่ 4.9	แสดงความแตกต่างกันของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามระดับตำแหน่ง 67
ตารางที่ 4.10	แสดงความแตกต่างกันของ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มี ต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 70
ตารางที่ 4.11	แสดงความความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อ ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี 72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.2 แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และผลของความผูกพัน	18
ภาพที่ 2.3 แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลของความผูกพัน	19
ภาพที่ 2.4 แสดง โครงสร้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	30



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้วิวัฒนาการก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการธุรกิจเชิงกลยุทธ์ในโลกปัจจุบันทุกองค์กรจะต้องมีการจัดการทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประเภท ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ คือ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรทางด้านกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี ปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยปัจจุบันที่นักวิชาการและนักบริหารให้ความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้อง และมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ ตั้งแต่การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนการประเมินผล การบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน “ทรัพยากรบุคคล” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดในการบริหารองค์การ ถึงแม้เทคโนโลยีสมัยใหม่จะมีบทบาทเข้ามาใช้ในการดำเนินการและให้บริการลูกค้ามากขึ้นก็ตาม แต่ก็มิได้ลดบทบาทของทรัพยากรบุคคลลงในทางตรงกันข้ามยังมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเท่าไร ก็ยังมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น

ดังนั้น ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการหากลยุทธ์ เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมายขององค์กรและปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบริหารงาน นโยบายการทรัพยากรโดยทั่วไป จะมุ่งเน้นให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เงินเพิ่มอื่นๆ เป็นต้น แต่ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร สามารถเป็นแปลงได้ตามสภาพความต้องการ และปัญหาที่บุคคลเผชิญหน้าในแต่ละวัน จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาปัจจัยหรือตัวแปรที่สามารถแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ได้อย่างน่าเชื่อถือมากกว่าความพึงพอใจในงาน ตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างขวางกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์กรแสดงออกมาของความสม่ำเสมอ หากสมาชิกขององค์กรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้เกิดความสูญเสียขององค์กร เช่น ขวัญกำลังใจ คุณภาพการปฏิบัติงานที่ลดลง ซึ่งจะทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาในการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรม

พนักงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรได้ (ยวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547:17)

ความผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นจากนักบริหาร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานในองค์กรจะช่วยให้้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะมีส่วนเสริมสร้างให้บุคลากรพยายามทุ่มเทร่างกายแรงใจ ให้กับการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรักองค์กร อันจะช่วยลดอัตราการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนแปลงงานใหม่อีกด้วย กล่าวคือหากสมาชิกมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็ย่อมจะใช้เวลาและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานในหน้าที่เพื่อองค์กร อันจะเสริมสร้างผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวม แต่ในทางตรงกันข้าม หากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในแง่ลบต่อองค์กรด้วยการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร เฉื่อยชา ขาดงาน จนถึงขั้นลาออกจากงานในที่สุด (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542:20) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการบริหารงาน กำหนดนโยบาย แผนงาน และวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เมื่อ พ.ศ. 2509 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร มีภารกิจหลักในการเป็นสถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของรัฐบาล ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงินและสนับสนุนการพัฒนาแก่กลุ่มเป้าหมายในชนบทไทย ทั้งที่เป็นเกษตรกร ผู้ประกอบการ กลุ่มบุคคล องค์กรชุมชน และสหกรณ์ทุกประเภท ที่เป็นองค์ประกอบในระบบเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ นอกจากนี้ ธ.ก.ส. ยังได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญจากรัฐบาล เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของเกษตรกรอันเนื่องมาจากภาระหนี้สินและราคาผลิตผลตกต่ำ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นธนาคารเฉพาะกิจของรัฐที่กระทรวงการคลังถือหุ้นเป็นส่วนใหญ่ แหล่งเงินทุนในส่วนใหญ่มาจากเงินฝากของประชาชนทั่วไป นอกจากนี้จะต้องดำเนินงานในรูปแบบ

ธนาคารที่ต้องสามารถเลี้ยงองค์การเองได้โดยไม่ได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ ยังต้องสนองนโยบายของรัฐบาลอีกด้วย ภายใต้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ย่อมเกิดภาวะการแข่งขันอย่างเข้มข้น ทำให้ธนาคารต้องปรับตัวและปรับกลยุทธ์ต่างเพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กร ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจ เมื่อ ปี 2540 ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยการปรับลดค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ธ.ก.ส. ก็เป็นองค์กรแห่งหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ และต้องปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจโดยกำหนดนโยบายในการเพิ่มรายได้ และลดค่าใช้จ่าย ส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดันต่อพนักงาน ทำให้มีพนักงาน ที่มีศักยภาพลาออกเพื่อเปลี่ยนงานใหม่ โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของธนาคาร ธ.ก.ส. เป็นองค์กรของรัฐบาลที่ต้องทำหน้าที่สนองต่อนโยบายของรัฐบาลในการเป็นแหล่งเงินทุนให้กับเกษตรกร ในขณะเดียวกัน ก็ต้องดำเนินธุรกิจที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณจากรัฐบาล การศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการ และเป็นการศึกษาพฤติกรรมขององค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

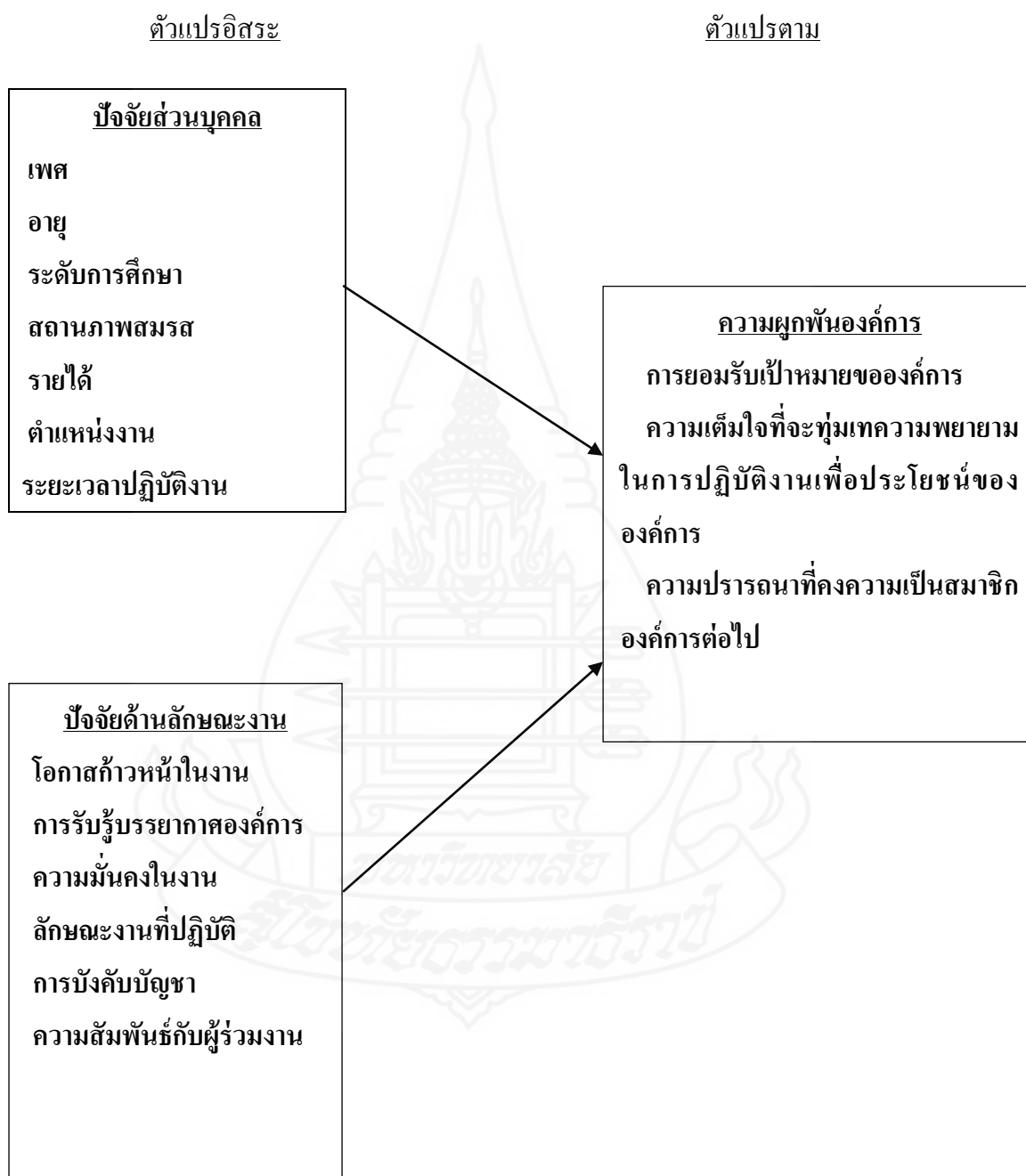
ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็น ผู้บริหาร ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อทดสอบองค์ความรู้ทางการจัดการธุรกิจ และนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. จังหวัดอุดรธานี ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดย ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษานำข้อมูลมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ความผูกพันองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์การที่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในสังกัดสำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยทำการศึกษาในขอบเขตเนื้อหาดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ โดยจำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันองค์การ แบ่งเป็น ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

5.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอุดรธานี ตั้งระดับ 4 – 7 จำนวนทั้งสิ้น 181 คน(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เดือนมิถุนายน 2554) เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้ศึกษาจึงเก็บประชากรทั้งหมด

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรด้านการศึกษา จำแนกตัวแปร ดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1) ลักษณะส่วนบุคคล

-เพศ

-อายุ

- ระดับการศึกษา
- รายได้
- สถานภาพสมรส
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

2) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน

- โอกาสก้าวหน้าในงาน
- การรับรู้บรรยากาศองค์กร
- ความมั่นคงในงาน
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- การบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความผูกพันต่อองค์กร

ประกอบด้วย

- การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ความปรารถนาที่คงความเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ประโยชน์ขององค์กร

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ศึกษาระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือน

ตุลาคม 2554

6.นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้ให้คำจำกัดความดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของพนักงานพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และมีการแสดงออกในทางพฤติกรรมที่ดีต่อ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในลักษณะการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความศรัทธาต่อองค์กร ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. องค์กร หมายถึง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการ/บริหารงานทั่วไป ด้านพัฒนาธุรกิจ(สินเชื่อ) ด้านการเงิน

4. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ตอบแบบสอบถามตั้งแต่ระดับ 4 – 7 ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการ/บริหารงานทั่วไป ด้านพัฒนาธุรกิจ(สินเชื่อ) ด้านการเงิน

5. รายได้ หมายถึง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร จำนวนวันลา โบนัส

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ตอบแบบสอบถามได้เริ่มงานในองค์กรจนถึงปัจจุบัน

7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานนั้น

8. การบังคับบัญชา หมายถึง การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา การปกครองดูแลความเชื่อถือไว้วางใจ

9. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ

10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับการมีบรรยากาศเป็นมิตรการให้ความร่วมมือเกื้อกูล

11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ สามารถยึดงานนั้นเป็นหลักในการดำรงชีวิตโดยไม่ถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออกง่ายๆ จนกว่าจะเกษียณอายุ ตายหรือลาออก

12. การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง มิติของบรรยากาศองค์กรที่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ปฏิบัติอยู่ได้รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นแรงกดดันที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งวัดได้จากโครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การให้รางวัล การยอมรับความขัดแย้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

13. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นยอมรับและยินดีในนโยบายและเป้าหมายของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

14. ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการทำงานให้กับธนาคาร

15. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรตลอดไป โดยไม่คิดจะลาออก

7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายของฝ่ายบริหารวางแผนงาน โครงสร้างองค์กร

2. นำปัจจัยในด้านต่างๆที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวม ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอื่น และผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาขยายผลต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.6 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะการบริหารงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความเกี่ยวกันระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกนั้นอยู่ อาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 36) ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่า คือ ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือใจใส่ต่อสิ่งที่กระทำ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ให้ความหมายและคำนิยามไว้ต่างกันในหลายทัศนะ ดังนี้

Porter และคณะ (1977 : 46) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร

1. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอน มีการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974, อ้างใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533:14) ให้ค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Cartesian) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความใส่ใจกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) มีความรู้สึกรักและผูกพันองค์กร

Josh Greenberg (2006 : 47) ได้นิยามคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Moorhead and Griffin (2001 : 98) นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรหรือแสดงถึงความแนบแน่นกับองค์กรของแต่ละบุคคลพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะมองเห็นตัวเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร และมักมองข้ามสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเล็กๆ น้อยๆ แต่ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันองค์กรต่ำ มักจะเห็นตัวเองเป็นเสมือนบุคคลภายนอก และมักแสดงออกถึงความไม่พึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ มากกว่า รวมทั้งไม่มองถึงความเป็นสมาชิกขององค์กรของตนเองในระยะยาว

Streers (1977 : 48) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร คนอื่นๆเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างไปจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Kanter (อ้างถึงใน ศศิณา วิเชียร, 2546 : 5) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่า ความผูกพันองค์กรคือ ความตั้งใจของคนในองค์กรที่จะใช้พลังงานและความจงรักภักดีเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการผสมผสานระหว่างจุดมุ่งหมายขององค์กรกับจุดมุ่งหมายของบุคคลให้เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะองค์กรมีการเพิ่มรายได้ มีอิสระในวิชาชีพและมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

อวยพร ประพทธีธรรม (2537 : 10) ให้ความเห็นของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงความรู้สึกออกในรูปแบบของความศรัทธา ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจงรักภักดี มุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะภาพเป็นสมาชิกขององค์กร

2.ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทุกอย่างองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างใน นภาพัญญ โทมาศวิน, 2533 :16) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด ความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติกรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น ความผูกพันองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Steers (1977 : 48) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบของค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ยูนิตซ์ วสุพลเศรษฐ์ (2547:17) ให้ข้อคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นที่สิ่งสำคัญ และสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาต่อองค์กรอย่างมากมาย ดังนี้

1.ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ จะช่วยของค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่นๆแทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัว หรือ กีฬา พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีเป้าหมายและคำนิยามอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร

2.ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน(Turnover) นักวิชาการเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพนักงาน สามารถเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะมีความผูกพันในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก คือพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า

3.ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น(Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ความพยายามอาจจะเชื่อมโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง แม้ว่าความพยายามไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือความเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย คือ ความผูกพันองค์กรอาจไม่ได้ส่งผล หรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างใช้ประกอบเช่น การจูงใจ ความพึงพอใจและความสามารถ

4. การบรรลุเป้าหมายของค์การ(Organization Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นรากฐานของความผูกพันต่อองค์กร

Becker (อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548:9) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน(Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ ฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็ทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือคุณภาพของสิ่งของที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กรบุคคลที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใดก็ทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ หรือในสิ่งที่อุทิศของในรูปกำลังกายและกำลังใจดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานาน เพราะเขาพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรเท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรแห่งใหม่

Blau(อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548:9) กล่าวถึงหลักพื้นฐานของทฤษฎีแลกเปลี่ยนว่าเป็นการปฏิสังสรรค์ทางสังคมเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสมการแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Olsen(อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548:9) ที่กล่าวว่า “พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับทำให้เหตุผลประเมินคุณค่าของสิ่งที่ได้รับตอบแทน ทั้งในรูปของรางวัล และความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น” สรุปได้ดังนี้

1. ผู้กระทำการสังคมจะปฏิสังสรรค์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หรือช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. การกระทำทุกประเภทก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไปจะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น
4. เมื่อมีการเลือกแนวทางการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่นๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำที่ประหยัดต้นทุน และได้รับผลตอบแทนสูงสุด
5. ผู้กระทำจะสิ้นสุดการกระทำเมื่อต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

ตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน ความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลของความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การ การแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นไปในลักษณะต่อรอง กล่าวคือ การที่บุคคลเข้าร่วมในองค์การเพราะคาดว่าองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวเขาได้ ซึ่งความต้องการของบุคคลจะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย(Physiological needs) เป็นความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ปัจจัยยังชีพ และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง(Safety and Security needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกินไป เกี่ยวกับการป้องกันที่เกิดความปลอดภัยจากอันตรายกับร่างกาย ความเจ็บปวดและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม(Social needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น
4. ความต้องการมีฐานะ ชื่อเสียง(Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ มีความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต(Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง

Allen and Meyer (อ้างถึงใน อรรถจักร์ สรณญาณานาอูธ, 2545:17) สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 แนวคิด คือ

- 1.แนวคิดทางด้านทัศนคติ ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

2.แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากการเปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะละทิ้งสภาพของสมาชิกภาพหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3.แนวคิดทางด้านเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสม

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันดังกล่าว ได้มุ่งอธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร หากมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกก็จะลดน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังอธิบายให้เห็นว่าสัมพันธ์ภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ต้องมีลักษณะเท่าเทียมกันเป็นที่พึงพอใจหรือตอบสนองต่อความคาดหวังทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเกิดขึ้น ลักษณะความผูกพันขององค์กรจะมีทั้งในลักษณะทัศนคติ ความรู้สึก เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความต้องการรักษาสมาชิกภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในลักษณะพฤติกรรม เช่น ความพยายามทุ่มเทความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ หรือแม้แต่การพยายามปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กรมิให้เสื่อมเสีย

4.องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะทำงานให้องค์การดังนี้

Buchanan(อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวา, 2548:15) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร(Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร เสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ(Royalty) คือ ความรู้สึกรัก เลื่อมใส และผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับ (Strees อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548:15) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

- 3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 3.2 ความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
- 3.3 ความปรารถนาอย่างยิ่ง ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

อำนวยการ ทัศนคติแห่งองค์การ (อ้างถึงใน ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547 : 20) กล่าวไว้ว่าความจงรักภักดีและการอุทิศตนของลูกจ้างไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้เอง ฝ่ายจัดการต้องทำให้เกิดขึ้นมา การสร้างบรรยากาศแห่งความจงรักภักดีโดยการดูแลเอาใจใส่ และให้ความเชื่อถือเป็นสิ่งที่ไม่สิ้นเปลืองมากนัก แต่จะได้รับประโยชน์มีคุณค่ามากโดยมีหลักการพื้นฐานคือ การให้หลักประกันเรื่องงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับ มีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร จ่ายค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆอย่างเป็นธรรม เพราะการจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการที่เป็นธรรมก็เหมือนกับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นกล่าวคือ เป็นการช่วยส่งข่าวสารให้ทุกคนรู้ว่าความจงรักภักดีต้องได้รับรางวัลตอบแทน ความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การเป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพ และชื่อเสียงขององค์การ รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยการเริ่มที่องค์การจะช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการ เพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขาโดยได้รวมกลุ่มความต้องการสำคัญๆ ของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอย่างสุขสมบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือความต้องการทางสรีระทั้งหมด นั่นเอง รวมถึงความต้องการสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควรได้รับการตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่างสมควร
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัวเขาอย่างไร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือไม่ มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานหรือไม่

3. คนเราทุกคนต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิต อยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดี และสูงค่ามากขึ้นเรื่อยๆ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organization Commitment) พบว่ายังไม่มีแบบจำลองที่สามารถชี้ชัด หรือตัดสินว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุม แต่ละบุคคลมองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันตามทัศนคติของตน เช่น

Lee(1971 อ้างในสมเกียรติ ธรรมนิยาย, 2536 : 23) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน
2. การมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

Steers(1977:47) เสนอแบบจำลองที่สำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นแบบจำลอง 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organization Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร(Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร(Outcomes of Commitment)

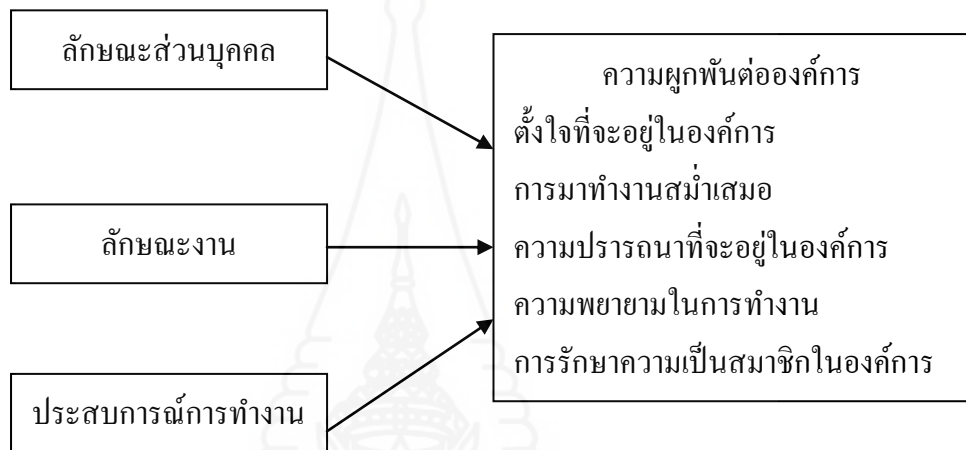
Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล(Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

กลุ่มที่ 2 ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน

กลุ่มที่ 3 ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น(Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรทัศนคติต่อ

เพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

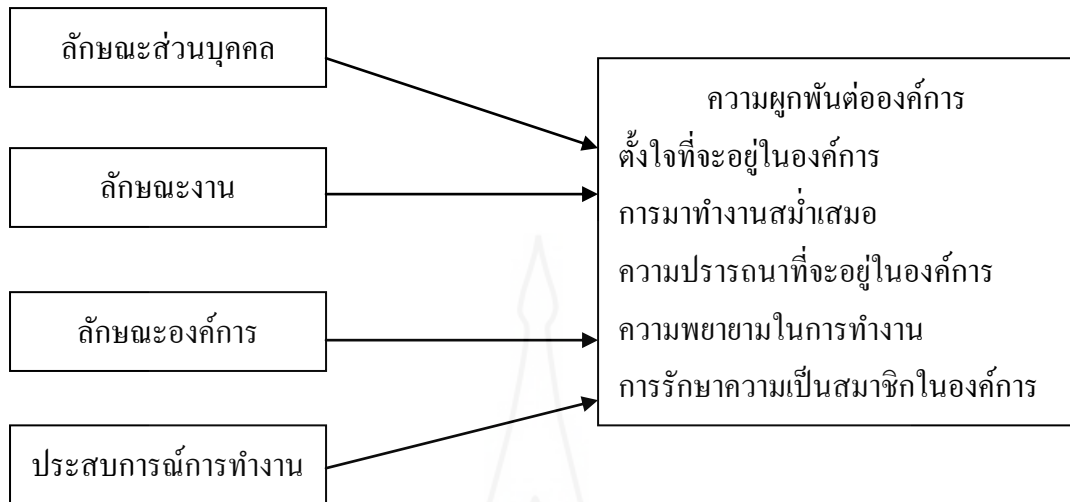
ทั้งสามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานและรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป



ภาพ 2.2 แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

Steers และ Porter (อ้างถึงในทิพย์วรรณ เทียมเก่า, 2547 : 13) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรไว้ 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมานาน แรงจูงใจในการทำงาน ระดับการศึกษาที่สูง
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทงาน หมายถึง งานที่มีคุณค่างานที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. บรรยากาศในงานเป็นประสบการณ์ที่บุคคลในระหว่างทำงานเป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



ภาพ 2.3 แสดงแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Moorthead and Griffin (2001 : 98) กล่าวว่า มีแนวทางบางอย่างสำหรับผู้บริหารขององค์กรในการส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือ การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล และการมีความมั่นคงในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร การให้อิสระในการทำงานก็เป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน และมีงานวิจัยบางอย่างที่แนะนำว่า ปัจจัยที่สามารถโน้มนำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้คือ การให้รางวัล(Extrinsic Rewards) การมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ปราโมทย์ บุญเลิศ(2545:4) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม รายได้และผลประโยชน์ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้ามั่นคง

6.แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากว่าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นนักวิชาการและผู้บริหารยุคใหม่ ได้ให้ความสนใจและหาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น

Dessler (อ้างถึงใน โสธญา เอมดวง, 2548:13) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารควรตระหนักเสมอว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร จึงควรให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน และให้กำลังใจในความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ
2. ผู้บริหาร ควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค รับฟังข้อคิดเห็น ข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้น ผู้บริหารควหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานทราบ และจัดให้มีการสื่อสารแบบสองทางในองค์กร
3. การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกพนักงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ เรื่องการมีทัศนคติ และค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กรไว้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้องค์กรจะต้องระบุค่านิยมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานทราบ
4. ผู้บริหาร ควรแสดงให้เห็นพนักงานทราบอย่างชัดเจน ถึงโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดการค่าตอบแทน อย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์กร
5. ผู้บริหาร ควรจัดฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงานให้เข้าใจความต้องการของพนักงานหน่วยต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

Sonnenberg(อ้างถึงในยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547:23) กล่าวถึง วิธีการที่ผู้นำจะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ พนักงานมีความต้องการทางร่างกายอยู่เสมอ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการจูงใจพนักงานโดยใช้ “ carrot และ stick approach” โดย carrot จะถูกใช้เพื่อเป็นการให้รางวัลเมื่อทำดี และใช้ stick เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน(อ้างถึงในยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์, 2547:23) กล่าวคือวิธี“ carrot approach” หรือ “anxiety reducing motivation” เป็นการใช้ไม้แฉ่ง คือ การจูงใจ ให้บุคคลหรือผู้ร่วมงาน โดยวิธีให้รางวัล หรือส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดีเต็มที่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี และยกย่องชมเชย ส่วนการจูงใจแบบ “stick approach”เป็นการใช้ไม้แข็ง เป็นการจูงใจโดยวิธีขู่บังคับ ลงโทษ อาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่นการลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดค่าจ้าง

ขั้นตอนที่ 2 ความสัมพันธ์กับบุคคล เป็นขั้นตอนที่การจัดการยอมรับว่าบุคคลมีหัวใจและความรู้สึก ผู้บังคับบัญชาจึงควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม มีความกรุณา ด้วยความสุภาพ มีอหิยาศัยไมตรี และให้เกียรติแก่พนักงาน เนื่องจากมีจุดประสงค์ให้พนักงานทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถปล่อยพลังของพนักงานออกมา ซึ่งพลังดังกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง โดยเป็นการใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่อย่างคุ้มค่า

ขั้นตอนที่ 3 หลักการสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนที่ต่อจากสองขั้นตอนแรก ที่รู้ว่าบุคคลมีความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากผู้จัดการต้องทำดีที่สุดที่จะจินตนาการสร้างสรรค์ให้พนักงานมีความผูกพัน และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และสำรวจหาวิธีที่จะสร้างประโยชน์สูงสุดจากสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม เพื่อให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 4 แนวคิดด้านบุคคล(person paradigm) จะทำให้พนักงานเข้าใจความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความตั้งใจจริงที่จะพยายามสร้างประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสมัยใหม่ จะต้องให้ความสำคัญ และร่วมกันสร้างแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน เพราะการมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานมีความศรัทธาต่อองค์กร มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดี พร้อมทั้งจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรในที่สุด

โครงสร้างการบริหารงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ประวัติการก่อตั้ง

จุดเริ่มต้น ธ.ก.ส.

พ.ศ. 2509 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร

นายจำเนียร สารระนาท ผู้จัดการ ธ.ก.ส. คนแรกได้วางรากฐานการดำเนินงานพร้อมทั้งอุดมการณ์การทำงานให้พนักงาน ธ.ก.ส. ทุกคนละเว้นการอันควรต่าง ๆ โดยได้อบรมสั่งสอนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เบียดเบียนลูกค้า เพราะ “ งานสินเชื่อเพื่อการเกษตร เป็นงานที่กว้างขวางและซับซ้อน ต้องศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญยิ่งขึ้น ขอให้ท่านละเว้นการอันควรละเว้น ไม่เบียดเบียนเกษตรกรลูกค้า จงทำงานหนัก เร่งรัด หนักไว ถูกต้อง และแม่นยำ กอปรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ” ซึ่งพนักงาน ธ.ก.ส. ถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

ปรับบทบาทสู่ธนาคารพัฒนาชนบท

1. ทศวรรษที่ 1 (พ.ศ.2509-2519) มุ่งลดบทบาทเงินกู้้นอกระบบ

ในทศวรรษแรก ธ.ก.ส. ให้ความสำคัญกับการให้สินเชื่อเพื่อการผลิตระยะสั้น และระยะปานกลาง แก่เกษตรกรให้ทั่วถึงอย่างรวดเร็ว เพื่อลดบทบาทของเงินกู้้นอกระบบ โดยสร้างนวัตกรรมทางการเงินใหม่ที่ให้สินเชื่อแก่เกษตรกรรายคน โดยใช้บุคคลในกลุ่มค้ำประกันรับรองรับผิดชอบร่วมกัน สร้างรากฐานความพร้อมของเกษตรกรเพื่อสร้างรายได้ และฐานะทางการเงินที่มั่นคงให้แก่เกษตรกร

2. ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2520-2529) พัฒนาการให้สินเชื่อและบริการครบวงจร

ช่วงทศวรรษที่ 2 ธ.ก.ส. ได้พัฒนาแนวทางปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยให้บริการสินเชื่อแก่เกษตรกรรายคน ในรูปแบบของสัญญาเครดิตเงินสด เพื่อให้เกษตรกรเบิกรับเงินกู้โดยสะดวก และเริ่มดำเนินงานบนพื้นฐานความร่วมมือกับส่วนราชการและเอกชน ในการช่วยหาปัจจัยพื้นฐานต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเกษตรอย่างครบวงจร ในรูปของวัสดุอุปกรณ์

การเกษตร และเชื่อมโยงการตลาด โดยการจัดตลาดกลางพืชผลการเกษตรตลอดจนการรับจำหน่ายข้าวเปลือก

3. ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ.2530-2539) ช่วยเหลือเกษตรกรชั้นเล็กและยากจน-จัดตั้งสถาบันเกษตรกร

ช่วงทศวรรษที่ 3 ช.ก.ศ. ได้พยายามขยายการให้บริการเกษตรกรให้ทั่วถึงและครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเกษตรกรชั้นเล็กและยากจน ซึ่งปกติจะไม่สามารถขอใช้บริการสินเชื่อจากสถาบันการเงินได้ ช.ก.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์เป็นการเฉพาะเพื่อให้บริการสินเชื่อแก่เกษตรกรดังกล่าว นอกจากนี้ยังขยายการให้สินเชื่อเพื่อการประกอบอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร อาทิ การแปรรูปผลผลิตช่วยสร้างงานและรายได้ให้แก่เกษตรกร ขณะเดียวกันยังสนับสนุนให้เกษตรกรลูกค้ำรวมตัวกันจัดตั้งสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้ำ ช.ก.ศ. (สกต.) เพื่อเป็นองค์กรของเกษตรกรลูกค้ำในการสร้างอำนาจต่อรองทางการตลาด และได้ริเริ่ม โครงการวัฒนธรรมบริการ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้ำ

4. ทศวรรษที่ 4 (พ.ศ.2540-2549) น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาชนบท

ช่วงทศวรรษที่ 4 ช.ก.ศ. ได้ปรับบทบาทและกลยุทธ์การดำเนินงานครั้งสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยขอแก้ไข พ.ร.บ. ช.ก.ศ. ให้ครอบคลุมการให้สินเชื่อเพื่อประกอบอาชีพอื่นเพื่อเสริมรายได้ รวมทั้งการพัฒนาความรู้และคุณภาพชีวิต ตลอดจนได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับเกษตรกรลูกค้ำ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงและมั่นคง สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังปลูกฝังให้พนักงานดูแล และให้บริการลูกค้ำอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง นอกจากนี้ ในปี 2542 ช.ก.ศ. ได้จัดตั้งกองทุนขึ้น โดยใช้ชื่อว่า “กองทุนธนาคารอิสลาม (Islamic Banking Fund)” เพื่อทำหน้าที่ให้บริการทางการเงินตามหลักศาสนาอิสลาม และสามารถดำเนินการได้ภายใต้กรอบ พ.ร.บ. ช.ก.ศ.

5. ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ.2550-ปัจจุบัน) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อยและให้บริการสินเชื่อที่หลากหลาย

เข้าสู่ทศวรรษที่ 5 ช.ก.ศ. ยังคงมุ่งมั่นกับภารกิจพัฒนาชนบทภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย อีกทั้งขยายการให้บริการสินเชื่อไปสู่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสหกรณ์ทุกประเภท ให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนสินเชื่อเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม เพื่อให้เกษตรกรลูกค้ำมีฐานะและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ มีสำนึกรับผิดชอบ และใช้ชีวิตพอเพียงบนมาตรฐานเดียวกัน

ทุกช่วงเวลาที่ผ่านมา ธ.ก.ส. มุ่งมั่นต่อพันธกิจที่มีต่อเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร และเศรษฐกิจภาคเกษตรในชนบทให้เติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

วัตถุประสงค์ ธ.ก.ส.

1) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือสหกรณ์การเกษตร
สำหรับการ

- (1) ประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม
- (2) ประกอบอาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้
- (3) พัฒนาความรู้ในด้านเกษตรกรรมหรืออาชีพอย่างอื่นเพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร
- (4) ดำเนินกิจการตามโครงการที่เป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการประกอบเกษตรกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกับผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร

2) ประกอบธุรกิจอื่นอันเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการประกอบเกษตรกรรม

3) ดำเนินงานเป็นสถาบันการเงินเพื่อการพัฒนาชนบท โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงินหรือการบริหารจัดการแก่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนหมู่บ้าน หรือชุมชน รวมทั้งองค์กรที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบใด ที่มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการประกอบอาชีพของเกษตรกรหรือชุมชน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ของเกษตรกรหรือชุมชนให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการลงทุน การผลิต การแปรรูป และการตลาด หรือเพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งในด้านเศรษฐกิจหรือเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4) ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่สหกรณ์ เพื่อใช้ดำเนินงานภายใต้ขอบเขตวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหกรณ์

แนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of Directions)

กระทรวงการคลัง ในฐานะกระทรวงเจ้าสังกัด ได้กำหนดแนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of Directions) ที่จะใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ และชี้ประเด็นที่รัฐวิสาหกิจควรให้ความสำคัญและเร่งดำเนินการ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัด

สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อไป ซึ่งแนวนโยบายของผู้ถือหุ้นภาครัฐของ ธ.ก.ส. มี ดังนี้

- 1) เป็นสถาบันการเงินที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรด้วยการให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนแก่ภาคการเกษตรและชนบท ควบคู่กับการเสริมสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ
- 2) เน้นการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงภาคธุรกิจกับชุมชน โดยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารและบริการประชาชน
- 3) แยกบัญชีการดำเนินงานเชิงสังคมตามนโยบายรัฐจากการดำเนินธุรกรรมตามปกติ (PSA)

วิสัยทัศน์

“เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่มั่นคง มีการจัดการที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย”

พันธกิจ

- 1) ให้บริการสินเชื่อครบวงจรเพื่อเสริมสร้างโอกาสและสนับสนุนเกษตรกรจนสามารถเพิ่มผลผลิต ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ด้านเกษตรกรรมเพื่อให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวคู่ รั้คุณค่าของสังคม
- 3) บริหารจัดการเงินทุนให้มีต้นทุนที่เหมาะสมต่อการตอบสนองพันธกิจหลักของธนาคาร เน้นการมีสภาพคล่องและมีเสถียรภาพ
- 4) พัฒนาบริการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเกษตรกรอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้วยบุคลากรของธนาคารที่มีขีดความสามารถและค่านิยมที่ถูกต้อง

ค่านิยมองค์กร : SPARK

ธ.ก.ส. ยึดมั่นในหลักการบริหารงาน SPARK เพื่อช่วยสะท้อนความรับผิดชอบขององค์กร ที่มีต่อประชาชน สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นตัวขับเคลื่อนในการดำเนินการตามพันธกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์อันพึงประสงค์ ประกอบด้วย

- 1) ความยั่งยืน (Sustainability: S) ทั้งขององค์กร ธ.ก.ส. ลูกค้าผู้ใช้บริการ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2) การมีส่วนร่วม (Participation: P) ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

- 3) ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน (Accountability: A)
- 4) ความเคารพและให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น (Respect: R)
- 5) การส่งเสริมและยกระดับความรู้ (Knowledge: K) ให้เป็นธนาคารแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

ช.ก.ส. น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social Responsibility) มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจองค์กร ช.ก.ส. อย่างบูรณาการ ภายใต้วิสัยทัศน์และพันธกิจ เพื่อพัฒนาภาคการเกษตรและภาคชนบทให้เป็นสังคมอุดมปัญญา เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยประสานงานอย่างใกล้ชิดกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำหนดยุทธศาสตร์ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) การสนับสนุนสินเชื่อเพื่อเป็นทุนแก่ภาคชนบทในการดำเนินกิจกรรมสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจ

สนับสนุนทุนดำเนินงานให้ครอบคลุมความต้องการของภาคชนบท และปรับการให้สินเชื่อจากรายย่อยสู่การให้สินเชื่อผ่านสถาบันและองค์กรชุมชน (Retail to Wholesale) เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึง อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมผลผลิตหลักและการเชื่อมโยงธุรกิจเกษตร เพื่อสนับสนุนเงินทุนให้ครอบคลุมตามความต้องการของภาคชนบท พร้อมทั้งปรับรูปแบบเป็นการให้สินเชื่อตามวัตถุประสงค์ (Objective-based Credit) สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนา

2) การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ขององค์กร โดยยึดหลัก “วิจัยนำการพัฒนา”

พัฒนาฐานข้อมูลลูกค้าให้สนับสนุนการบริหารการตัดสินใจ กำหนดนโยบายสินเชื่อตามวัตถุประสงค์และผลผลิตของลูกค้า (Port นี้) วิจัยทางเศรษฐกิจ การเงิน และเศรษฐกิจการเกษตร วิจัยพืชผลผลิตหลักแต่ละภูมิภาค การวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคาร และการจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายผลผลิต และเชื่อมโยงกับกระบวนการให้สินเชื่อครบวงจร และเป็นข้อมูลการตัดสินใจของเกษตรกร

3) การจัดการคุณภาพหนี้ตามศักยภาพของเกษตรกร

ส่งเสริมให้เกษตรกรรักษาวินัยทางการเงิน ช.ก.ส. โดยสร้างระบบแรงจูงใจให้กับลูกค้าที่ชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา ด้วยมาตรการปรับโครงสร้างหนี้ทั้งระบบ ดำเนินงานโครงการอาสาสมัครที่ปรึกษาการเงินภาคครัวเรือน (อส.ปง.) หรือ “หมอหนี้” เพื่อแก้ปัญหาหนี้นอกระบบอย่างบูรณาการ และสนับสนุนระบบเกื้อกูลในสังคม

4) การพัฒนาระบบกลุ่มลูกค้าและเครือข่ายโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง

ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบองค์รวมสร้างฐานข้อมูลชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างบูรณาการพัฒนาชุมชน/กองทุนหมู่บ้านที่มีศักยภาพให้เป็นสถาบันการเงินชุมชน และถ่ายโอนลูกค้ารายย่อยจากธนาคารให้ชุมชนบริหารจัดการอย่างเต็มระบบ

5) การเพิ่มมูลค่าผลผลิตด้วยกลยุทธ์ธุรกิจเครือข่ายชุมชน

เชื่อมโยงเครือข่าย สหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้า ธ.ก.ส. (สกต.) ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจของชุมชน เพื่อรวบรวมผลผลิตและพัฒนาเส้นทางการนำสินค้าปลอดภัยและรักษาสิ่งแวดล้อมจากชนบทสู่ตลาดในเมืองโดยการสนับสนุน สกต. ที่มีความพร้อมเพื่อลงทุนใน Outlet ระดับจังหวัด (Farmers' Market) พัฒนาระบบการซื้อขายผ่านเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ

6) การเสริมสร้างความเข้มแข็งสถาบันเกษตรกร

สนับสนุนให้ สกต. เข้าไปมีบทบาทในการบริหารจัดการในองค์กรภาคี คือ บริษัทไทยธุรกิจเกษตร จำกัด (TABCO) เพื่อเชื่อมโยงเครือข่าย พร้อมทั้งขยายฐานธุรกิจให้ครอบคลุมตามห่วงโซ่คุณค่าและพัฒนาสู่การค้าระหว่างประเทศ ควบคู่กับการส่งเสริม สกต. ให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) การให้บริการทางการเงิน

ขยายเครือข่ายการให้บริการและธุรกรรมทางการเงิน เพื่อตอบสนองลูกค้าอย่างครบวงจรทุกพื้นที่ พัฒนาการให้บริการธุรกรรมทางการเงินและการให้บริการร่วมกับพันธมิตร เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ

8) การเสริมสร้างความแข็งแกร่งของเงินทุนดำเนินงาน ธ.ก.ส.

พัฒนาระบบบริหารการเงินด้วยการบริหารสภาพคล่องส่วนเกินโดยการปรับเปลี่ยนนโยบายการลงทุนในตลาดเงินภายใต้ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ วรรรงค์การออมเงินของประชาชนในภาคชนบท เพื่อแสวงหาแหล่งเงินฝากเป็นเงินทุนดำเนินงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ภายใต้การบริหารต้นทุนทางการเงินที่เหมาะสมเพิ่มช่องทางและผลิตภัณฑ์ด้านรายได้ค่าบริการและค่าธรรมเนียมธนาคาร

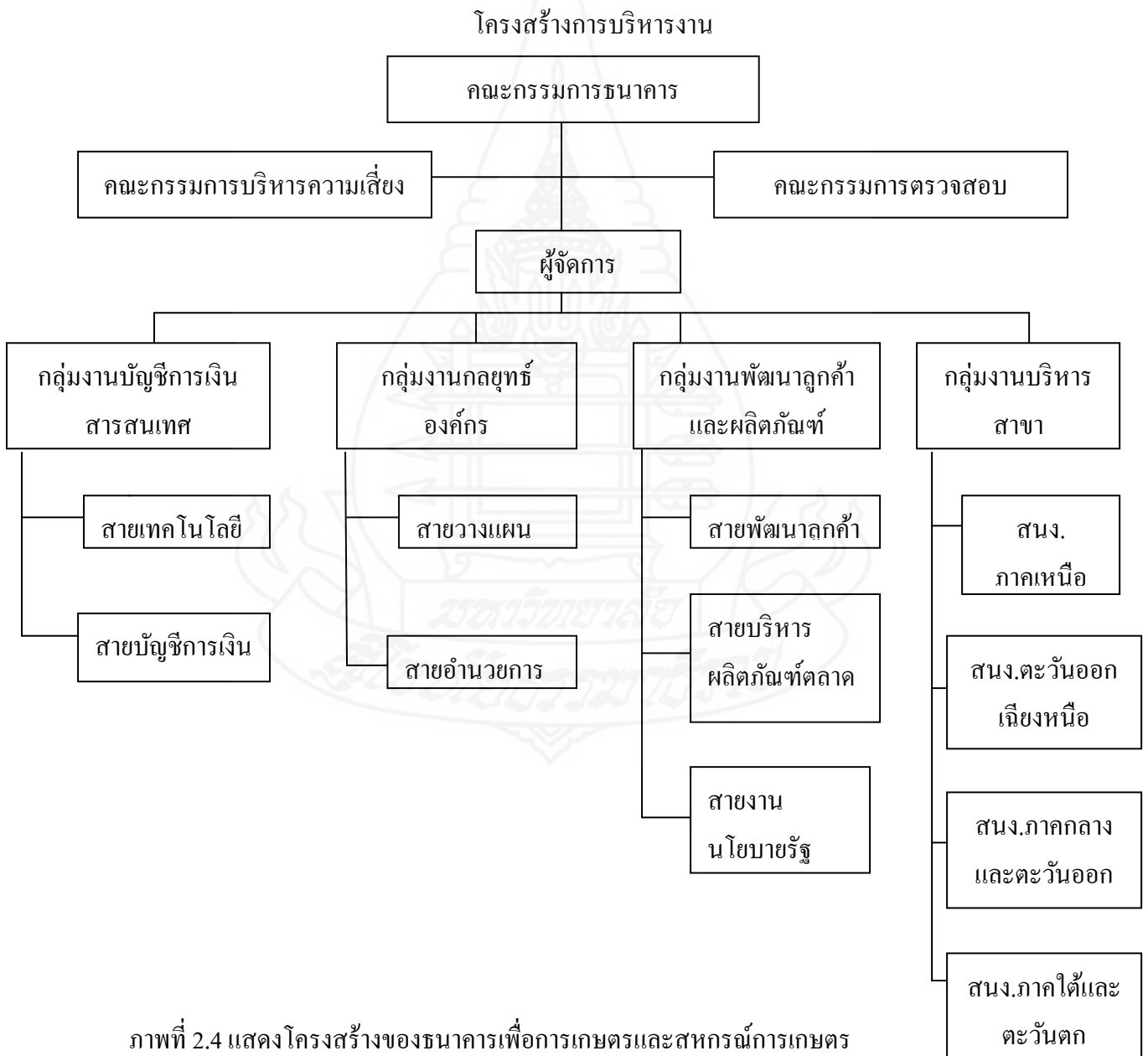
9) จัดตั้งและดำเนินธุรกิจบริษัทในเครือ ธ.ก.ส.

เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการรองรับภารกิจที่หลากหลายในอนาคตจัดตั้งบริษัท ศูนย์วิจัย ธ.ก.ส. จำกัด จัดตั้งสถาบันพัฒนาการเกษตรและชนบท และร่วมทุนดำเนินธุรกิจการประกันชีวิตให้ลูกค้า

10) พัฒนาทุนมนุษย์ และเทคโนโลยี

พัฒนาองค์กรเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีบุคลากรเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข สามารถรองรับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างขีดความสามารถบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจใหม่ โดยการพัฒนาพนักงานให้เป็นที่ปรึกษาทางการเงิน และจัดตั้งสถาบันพัฒนาพนักงาน (BAAC Academy)

ในด้านระบบงาน ดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ปรับปรุงระบบงานสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประหยัด



ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ทิศทางนโยบายสำคัญ

ธ.ก.ส. ได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 3 ด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามยุทธศาสตร์ และเป้าหมายสำคัญ ดังนี้

1. นโยบายพัฒนาระบบกลุ่มลูกค้าและเครือข่ายโดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อขับเคลื่อนการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน และสนับสนุนให้เป็นเครือข่ายการบริการของ ธ.ก.ส. โดยบูรณาการยุทธศาสตร์ด้านพัฒนา ยุทธศาสตร์ด้านขยายสินเชื่อ และยุทธศาสตร์ด้านตลาดลูกค้า และยุทธศาสตร์ด้านสนับสนุนอื่น ๆ ให้มุ่งสู่ชุมชน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์การยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย

2. นโยบายสนับสนุนสินเชื่อเชิงรุก เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในธุรกิจของลูกค้า บนพื้นฐานนโยบายพืชอาหารและพืชพลังงาน หลัก 7 ชนิด โดยบูรณาการยุทธศาสตร์ด้านสินเชื่อด้านการวิจัย และการตลาดผลิตภัณฑ์ลูกค้า โดยการจัดลำดับ และคัดเลือกพืชหลักเพื่อดำเนินการ ให้ไปในทิศทางเดียวกัน (Synergy) และมีข้อมูลสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายวิสัยทัศน์การเป็นธนาคารชนบทที่มั่นคง

3. นโยบายเร่งพัฒนาขีดความสามารถองค์กร มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย โดยเตรียมความพร้อมบุคลากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และนโยบายสำคัญ รวมทั้งภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม และมุ่งเป้าหมายสู่องค์กรที่มีการจัดการที่ทันสมัย

การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากส่วนงานภาครัฐและเอกชน ว่าเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเสริมสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีการบริหาร และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2542 เพื่อให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ โครงสร้างและกระบวนการทำงานให้เป็นกลไกการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีสมรรถนะสูงในการนำบริการที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน ต่อมารัฐบาลได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

นอกจากนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี มุ่งเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2551 ที่เห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ พ.ศ. 2552 - 2555 ซึ่ง ธ.ก.ส. ได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา และนโยบายรัฐบาลดังกล่าว โดยมีกิจกรรมที่สำคัญประจำปี ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และการจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมทั้งการกำหนดให้มีวินัย และจรรยาบรรณของพนักงานการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสรรหาคณะกรรมการตรวจสอบ ธ.ก.ส. การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับล่างมากขึ้น การปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบการจัดการองค์กร การปรับปรุงระบบงานให้กระชับขึ้น และการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ประมวลจริยธรรมธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ประมวลจริยธรรมนี้จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
 2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือเกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
 4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและบุคคลในทุกระดับ ให้ใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อองค์กร ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
 5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคคล พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hrebiniak และ Alutto (1972 อ้างในชวนชม กิจพันธ์, 2540 : 33) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพ 3 แห่ง ที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือลาออกจากองค์การแตกต่างกัน กล่าวคือผู้หญิงจะเห็นว่าการลาออกจากองค์การ เพื่อหางานแห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายอายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกที่ตัวเองไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่สนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่ต่อองค์การเดิมต่อไป ส่วนระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จิรวรรณ หาดทรายทอง(2539: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา การประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน หน่วยงานในสังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ

ภัทริกา ศิริเพชร (2541:83-93)) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความน่าเชื่อถือ ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

พรทิพย์ เตชะอาพรชัย (2543:151-159) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานในองค์การที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ สุภัทรอ่อนนิษฐ์(2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานการตลาดสำนักงานสาขาประจำ ประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ทำให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสดำเนินงาน มีส่วนช่วยเพิ่มความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ส่วนลักษณะองค์การที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ และการเปิดโอกาสให้มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การ ส่วนประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร(2545,บทคัดย่อ)) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด ที่อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของกรรมการผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างสูง โดยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อารยา วสุญไชย (2546,บทคัดย่อ)) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน ธนาคาร ทหารไทย จำกัด(มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่ พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การมีระดับความผูกพันสูง ส่วนความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์การ และความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และรางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ทัศนีสัทธี ทวีผลสมเกียรติ(2546:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ลีโอ ทรานสปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานการณ์สมรส มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มีความเห็นแตกต่างต่อปัจจัยในด้านลักษณะของที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าอัตราเงินเดือน มีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือน และสวัสดิการ

ศศิณา วิเชียร(2546:63) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท โอสมิม เซอร์วิส(เอเชีย) จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานมีความผูกพันต่อ

องค์การในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะบุคคลทั้งหมดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะที่ความเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานอื่น ได้แก่ การได้รับการแจ้งผลการทำงานตอบกลับจากผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสำหรับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการบริหารผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ (2549:4) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มินิแบ ไทย สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่าง 245 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ และความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความ ระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร (2549:86) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานกลุ่มงานธุรกิจและสารสนเทศ กรณีศึกษาบริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มงานธุรกิจและสารสนเทศ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความเห็นหรือทัศนคติด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และด้านประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ระดับปฏิบัติการ จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษาวเคราะห์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ระดับปฏิบัติการ เฉพาะที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานจังหวัดอุดรธานี ตั้งแต่ระดับ 4-7 จำนวน 181 คน(ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เดือนมิถุนายน 2554) เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย ผู้ศึกษาจึงได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ใน จังหวัดอุดรธานี เป็นคำถามแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในส่วนนี้เป็นคำถามแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้ศึกษาได้จัดทำเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 30 ข้อ เป็นคำถามเชิงลบ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12,15,23,30

ส่วนที่ 3 การวัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยลักษณะงาน และการบริหารงาน รวมถึงการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ ประกอบด้วยข้อความ 13 ข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 6 โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศองค์การและความคิดเห็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นการศึกษาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้คำถามชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บโดยขอความร่วมมือจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ระดับปฏิบัติการ เฉพาะที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานจังหวัดอุดรธานี ตั้งแต่ระดับ 4-7 โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้ประชากรกรอกข้อมูล จำนวน 181 ฉบับ แล้วขอรับคืนด้วยตนเอง แต่เมื่อมารับคืน พบว่าได้รับข้อมูลคืน จำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.02 และเมื่อคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนหากสุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Yamane จะได้ค่าความคลาดเคลื่อน 0.002

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้สถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ อัตราร้อยละ ของข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์แปลผลระดับคะแนนของปัจจัยลักษณะของการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีการกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากคำตอบของแบบสอบถาม ซึ่งมี วิธีการดังนี้

1. วัดความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ
การวัดความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
2. การวัดระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
การวัดระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

การวัดระดับ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ด้วยการหาพิสัย (Range) ของชั้น

1. ดังนั้น ความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ย คือ
- | | |
|-------------|---------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | ระดับความผูกพันและทัศนคติ |
| 1.00 – 1.80 | น้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | น้อย |
| 2.61 - 3.40 | ปานกลาง |
| 3.41 – 4.20 | มาก |
| 4.21 - 5.00 | มากที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics)

- ความถี่(Frequency)
- ร้อยละ(Percentage)
- ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต(Arithmetic Mean)
- ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 ประชากรหรือกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่าง จากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นอิสระต่อกัน(Independent – Sample t-test) โดยใช้ค่าสถิติแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

ทดสอบความแตกต่างในกรณีที่ต้องการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติแบบ F – test ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

ทดสอบความความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และจำแนกผลการศึกษาโดยนำเสนอ ในรูปตาราง Crosstabs ในการทดสอบความสัมพันธ์ของสมมติฐาน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %

การแปลค่าสัมประสิทธิ์(r.)

1.1 ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งมีค่า r มีความหมายดังนี้

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมี

ความสัมพันธ์กันมาก

- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศตรงกันข้าม และ

มีความสัมพันธ์กันมาก

- ค่า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

1.2 ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90) แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง(ถ้าสูงกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70) แสดงว่ามี

ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.30 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey research) ใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี จำนวน 172 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาและนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษา ได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติ ได้แก่ค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อหาสมมติฐานโดยใช้สถิติ โดยทดสอบความแตกต่างจากค่าสถิติทดสอบแบบที(t-test) และแบบทดสอบแบบเอฟ(F-test) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient สามารถเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่องานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การกำหนดสัญลักษณ์ ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ผลการศึกษา

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

SD. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r หมายถึง ค่าสถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation

Coefficient

t-test หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution

F-test หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน f- distribution

Sig. หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี นำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่(Frequency) และหาค่าร้อยละ(percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในตารางที่ 4.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงาน การบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ในภาพรวมและรายด้าน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในตารางที่ 4.2

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย การยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย(\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ในภาพรวมและรายด้าน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในตารางที่ 4.3

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน และการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson 's Correlation Coefficient) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์แต่ละส่วน มีรายละเอียดแสดงไว้ในตารางที่ 4.1-4.2 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แสดงผลการรวบรวมลักษณะส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
		172	100.0
เพศ	ชาย	101	58.7
	หญิง	71	41.3
อายุ	25-35 ปี	66	38.4
	36-45 ปี	77	44.8
	45 ปีขึ้นไป	29	16.9
ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	5.8
	ปริญญาตรี	148	86.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	14	8.1
อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	40	23.3
	15,000-25,000 บาท	40	23.3
	25,000-35,000 บาท	41	23.8
	มากกว่า 35,000 บาท	51	29.7
สถานภาพการสมรส	โสด	43	25.0
	สมรส	120	69.8
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	5.2
ตำแหน่ง	พนักงานธุรการ/บริหารทั่วไป	16	9.3
	พนักงานพัฒนาธุรกิจ	105	61.0
	พนักงานการเงิน	51	29.7
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	38	22.1
	5-10 ปี	32	18.6
	10 ปีขึ้นไป	102	59.3

จากตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลสามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาได้แก่ อายุ 25-35 ปี มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 86 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 8.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 5.8

อัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาได้แก่รายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,000-35,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คือ 40 คนคิดเป็นร้อยละ 23.3

สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส จำนวนมากที่สุดจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 5.2

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ จำนวนมากที่สุดจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาได้แก่ พนักงานการเงินจำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 29.7 และเป็นพนักงานธุรการ/บริหารทั่วไป จำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 9.3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวนมากที่สุดจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 22.1 และปฏิบัติงาน 5-10 ปีจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 18.6

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและการบริหารงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคง และความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	SD.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน			
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	3.77	0.836	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดเวลา	3.77	0.903	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะมีความหลากหลาย ทำหาย ความสามารถ	4.098	0.828	มาก
4. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ กฎ ระเบียบของ ธนาคาร	4.186	0.733	มาก
5. ท่านมีความรู้ ความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.261	0.588	มาก
6. ท่านทราบวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	4.250	0.693	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.059	0.537	มาก
ด้านการรับรู้บรรยากาศ			
7. หน่วยงานท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.2849	.68842	มาก
8. หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.3430	.69569	มาก
9. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและตัดสินใจให้กับพนักงานในระดับต่างๆ	4.0581	.79258	มาก

10.พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะไม่มีผู้บังคับบัญชา	4.0407	.78998	มาก
11.พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.3023	.65908	มาก
12. พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างไม่มีคุณภาพ ผิดชอบ แคล้งงานเสร็จไปวันๆ	2.1453	1.16319	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.8624	.44018	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
13.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอกธนาคาร	4.3372	.74316	มาก
14.ท่านคิดว่าการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกเป็นงานที่ทำทนาย	4.3081	.72009	มาก
15.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านต้องแก้ปัญหาเองโดยลำพัง	2.6744	1.07542	ปานกลาง
16.งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	4.4709	.59655	มาก
17.ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน	4.3372	.68587	มาก
18.พนักงานในหน่วยงานของท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร	4.3547	.76229	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.0804	.43799	มาก
ด้านการบังคับบัญชา			
19.หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน	4.4826	.68802	มาก
20.ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ และเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.6395	.95407	มาก
21.เมื่องานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้	4.1047	.85879	มาก

คำแนะนำ และปรับปรุง			
22.ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม่ จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน	3.9651	.79395	มาก
23.การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายการบังคับบัญชาจนรู้สึก สับสน	2.7616	1.02377	ปานกลาง
24.ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	3.6686	.99740	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.7703	.55063	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง			
25.ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง	4.0407	.91356	มาก
26.ท่านมีโอกาสนในการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ	4.1337	.77958	มาก
27.เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จะพิจารณาจากพนักงานภายใน ก่อน	4.0233	.79438	มาก
28.ท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความ มั่นคงในอาชีพ	3.4593	1.26286	มาก
29.ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยง่าย	4.1977	.97116	มาก
30.ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลที่อาจต้อง สูญเสียหรือยุบ หน่วยงานไปในอนาคต	2.5116	1.39124	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.7277	.61889	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.900 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านและรายชื่อพบว่า

ด้านลักษณะงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.059 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายชื่อพบว่า ในข้อท่านมีความรู้ ความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.261$) ในข้อท่านทราบวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ($\bar{x} = 4.250$) ในข้อท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ กฎ ระเบียบของ ธนาคาร ($\bar{x} = 4.186$) ในข้องานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะมีความหลากหลาย ทำท่าย ความสามารถ ($\bar{x} = 4.098$) ในข้องานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.77$) และในข้อท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.77$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการรับรู้บรรยากาศ พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการรับรู้บรรยากาศส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายชื่อพบว่า ในข้อหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.34$) ในข้อพนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{x} = 4.30$) ในข้อหน่วยงานท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.28$) ในข้อหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและตัดสินใจให้กับพนักงานในระดับต่างๆ ($\bar{x} = 4.05$) ในข้อพนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะไม่มีผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.04$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และในข้อพนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างไม่มี ความรับผิดชอบ แคะให้งานเสร็จไปวันๆ ($\bar{x} = 2.14$) มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายชื่อพบว่า ในข้องานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้ำ ($\bar{x} = 4.47$) ในข้อพนักงานในหน่วยงานของท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ($\bar{x} = 4.35$) ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของ

หน่วยงาน ($\bar{x} = 4.33$) ในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอกธนาคาร ($\bar{x} = 4.33$) ในข้อท่านคิดว่า การประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายใน และภายนอกเป็นงานที่ทำทนาย ($\bar{x} = 4.30$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และในข้อเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านต้องแก้ปัญหาเองโดยลำพัง ($\bar{x} = 2.67$) มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า ในข้อหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ($\bar{x} = 4.48$) ในข้อเมื่องานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำ และปรับปรุง ($\bar{x} = 4.10$) ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 3.96$) ในข้อผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ($\bar{x} = 3.66$) ในข้อท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ และเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.63$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และในข้อการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายการบังคับบัญชาจนรู้สึกสับสน ($\bar{x} = 2.76$) มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า ในข้อท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยง่าย ($\bar{x} = 4.19$) ในข้อท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ($\bar{x} = 4.13$) ในข้อผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.04$) ในข้อเมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จะพิจารณาจากพนักงานภายในก่อน ($\bar{x} = 4.02$) ในข้อท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x} = 3.45$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และในข้อท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลที่อาจต้อง สูญเสียหรือยุบหน่วยงานไปในอนาคต ($\bar{x} = 2.51$) มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับคำนิยาม ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงผลการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร

การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	SD.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร			
1.ท่านคิดว่า วิสัยทัศน์ของธนาคาร เป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสม	4.4244	.64896	มาก
2.ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และวิธีการทำงานของธนาคาร	4.2384	.73837	มาก
3.ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัว ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธนาคาร	4.1279	.77681	มาก
4.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของธนาคาร	4.6570	.67000	มาก
5.ท่านจะพยายามชี้แจงแก้ไขหากได้ยิน บุคคลอื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหาย	4.5872	.68267	มาก
6.กฎ ระเบียบต่างๆของธนาคาร สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา	2.5088	1.23369	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.0906	.44546	มาก
ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
7.ท่านจะพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.6628	.55378	มาก
8.ท่านจะทุ่มเทให้กับการทำงาน แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	4.4012	.79221	มาก
9.ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่จะทุ่มเทให้	4.3605	.80077	มาก
10.ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม	4.2674	.90385	มาก
11.ถ้างานไม่เสร็จ ท่านมักจะนำมาทำต่อที่บ้านเสมอ	3.9651	1.00231	มาก
12.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้รับมอบงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	4.1977	.79206	มาก

การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	SD.	แปลผล
ค่าเฉลี่ยรวม	4.309	0.621	มาก
ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร			
13. ธนาคาร ประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.6628	.65980	มาก
14. เมื่อทำงานมานานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารมากขึ้น	4.6512	.66257	มาก
15. ท่านจะไม่คิดลาออกจากธนาคาร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือนสูงกว่า	4.2849	.91460	มาก
16. ท่านยินดี หากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	4.4012	.68107	มาก
17. จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร	4.5640	.67666	มาก
18. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของธนาคาร	4.4535	.82585	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.5029	.60469	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.299	0.487	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.299 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมองค์กร พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.09 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า ในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของธนาคาร ($\bar{x} = 4.65$) ในข้อท่านจะพยายามชี้แจงแก้ไขหากได้ยื่น บุคคลอื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหาย ($\bar{x} = 4.58$) ในข้อ.ท่านคิดว่า วิสัยทัศน์ของธนาคาร เป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.42$) ในข้อท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และ

วิธีการทำงานของธนาคาร ($\bar{x} = 4.23$) ในข้อท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x} = 3.45$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และในข้อกฎระเบียบต่างๆของธนาคาร สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา ($\bar{x} = 2.50$) มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเต็มใจ ทุ่มบทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มบทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า ในข้อท่านจะพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.66$) ในข้อเมื่อทำงานมานานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารมากขึ้น ($\bar{x} = 4.65$) ในข้อท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่จะทุ่มเทให้ ($\bar{x} = 4.36$) ในข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม ($\bar{x} = 4.26$) ในข้อท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้รับมอบงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.19$) และในข้อถ้างานไม่เสร็จท่านมักจะนำมาทำต่อที่บ้านเสมอ ($\bar{x} = 3.96$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า ในข้อธนาคาร ประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.66$) ในข้อจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ($\bar{x} = 4.65$) ในข้อจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ($\bar{x} = 4.56$) ในข้อท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของธนาคาร ($\bar{x} = 4.45$) ในข้อท่านยินดี หากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.40$) และในข้อท่านจะไม่คิดลาออกจากธนาคาร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือนสูงกว่า ($\bar{x} = 4.28$) มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับ ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.299 ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ

สมมติฐานที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่ แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามเพศ

	เพศ	N	t-test for Equal variance assumed				
			\bar{x}	SD.	t	df.	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ	ชาย	101	4.14	0.390	1.849	172	0.66
เป้าหมายและการยอมรับ	หญิง	71	4.01	0.506			
ค่านิยมองค์กร							
ด้านความเต็มใจ ทုံมเทความ	ชาย	101	4.38	0.574	1.870	172	0.63
พยายามอย่างมาก เพื่อ	หญิง	71	4.20	0.672			
ประโยชน์ขององค์กร							
ด้านความปรารถนาในการคง	ชาย	101	4.54	0.560	1.207	172	0.22
ความเป็นสมาชิกในองค์กร	หญิง	71	4.43	0.660			
ภาพรวม	ชาย	101	4.35	0.444	1.829	172	0.79
	หญิง	71	4.21	0.536			

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ในการทดสอบ
 พบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติ
 ฐานรอง(H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อ
 การเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 0.05 ซึ่งพนักงานที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร($\bar{x} = 4.35$) และ
 พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาราย
 ด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์

การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.66 ซึ่ง มากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัด อุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การ ไม่แตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ผลการ วิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.63 ซึ่ง มากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัด อุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการวิเคราะห์ การทดสอบ ความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ใน ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิก ในองค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.22 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับ สมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อายุ

สมมติฐานที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่ แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามอายุ

แหล่ง ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและการยอมรับ ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.253	1.279	.281
	ภายในกลุ่ม	33.22	169	0.198		
	รวม	33.73	171			
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.179	0.460	0.632
	ภายในกลุ่ม	61.26	169	0.363		
	รวม	65.98	171			
ด้านความปรารถนาในการคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	0.629	1.735	0.180
	ภายในกลุ่ม	65.62	169	0.388		
	รวม	65.98	171			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.614	2	0.307	1.295	0.277
	ภายในกลุ่ม	39.85	169	0.237		
	รวม	40.46	171			

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อ วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.277 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติ ฐานรอง(H_1) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อวิชาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การ ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อวิชาการเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามเพศ ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.28 ซึ่ง มากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อวิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัด อุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การ ไม่แตกต่างกันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ผลการ วิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อวิชาการ เพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มความ พยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.63 ซึ่ง มากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อวิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัด อุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการวิเคราะห์ การทดสอบ ความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อวิชาการเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ใน ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิก ในองค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับ สมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การที่มีต่อวิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด

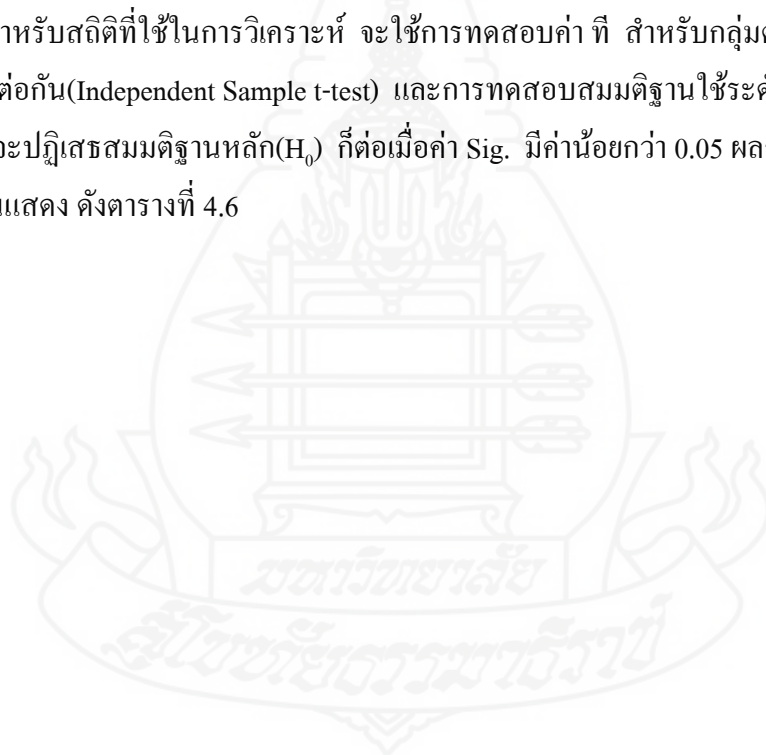
สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่ แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า ที่ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน(Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.6



ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่ง ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.595	3.07	0.049*
เป้าหมายและการยอมรับ	ภายในกลุ่ม	32.54	169	0.194		
ค่านิยมองค์กร	รวม	33.73	171			
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความ	ระหว่างกลุ่ม	1.53	2	0.766	2.00	0.137
พยายามอย่างมาก เพื่อ	ภายในกลุ่ม	64.45	169	0.381		
ประโยชน์ขององค์กร	รวม	65.98	171			
ด้านความปรารถนาในการคง	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	0.666	1.839	0.162
ความเป็นสมาชิกในองค์กร	ภายในกลุ่ม	61.195	169	0.362		
	รวม	62.52	171			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.181	2	0.590	2.525	0.083
	ภายในกลุ่ม	39.28	169	0.234		
	รวม	40.46	171			

*แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ใน
การทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0)
ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่าค่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดใน ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.16 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อัตราเงินเดือน

สมมติฐานที่ 2.4 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่ง ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและการยอมรับ ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.344	1.755	0.158
	ภายในกลุ่ม	32.70	168	0.196		
	รวม	33.73	171			
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.88	3	0.293	0.757	0.520
	ภายในกลุ่ม	65.10	168	0.388		
	รวม	65.98	171			
ด้านความปรารถนาในการคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.81	3	0.939	2.643	0.051
	ภายในกลุ่ม	59.70	168	0.355		
	รวม	62.52	171			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.36	3	0.454	1.941	0.125
	ภายในกลุ่ม	39.10	168	0.234		
	รวม	40.46	171			

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.12 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มี ต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอัตราเงินเดือนในด้านความเชื่อมั่น การ ยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.15 ซึ่ง มากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า อัตรา เงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร แตกต่าง กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการ วิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอัตราเงินเดือนใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประ โยชน์ขององค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประ โยชน์ของ องค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบ ความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอัตราเงินเดือนใน ด้านความปรารถนาในการคงความ เป็นสมาชิกในองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.51 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้าน ความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สถานภาพการสมรส

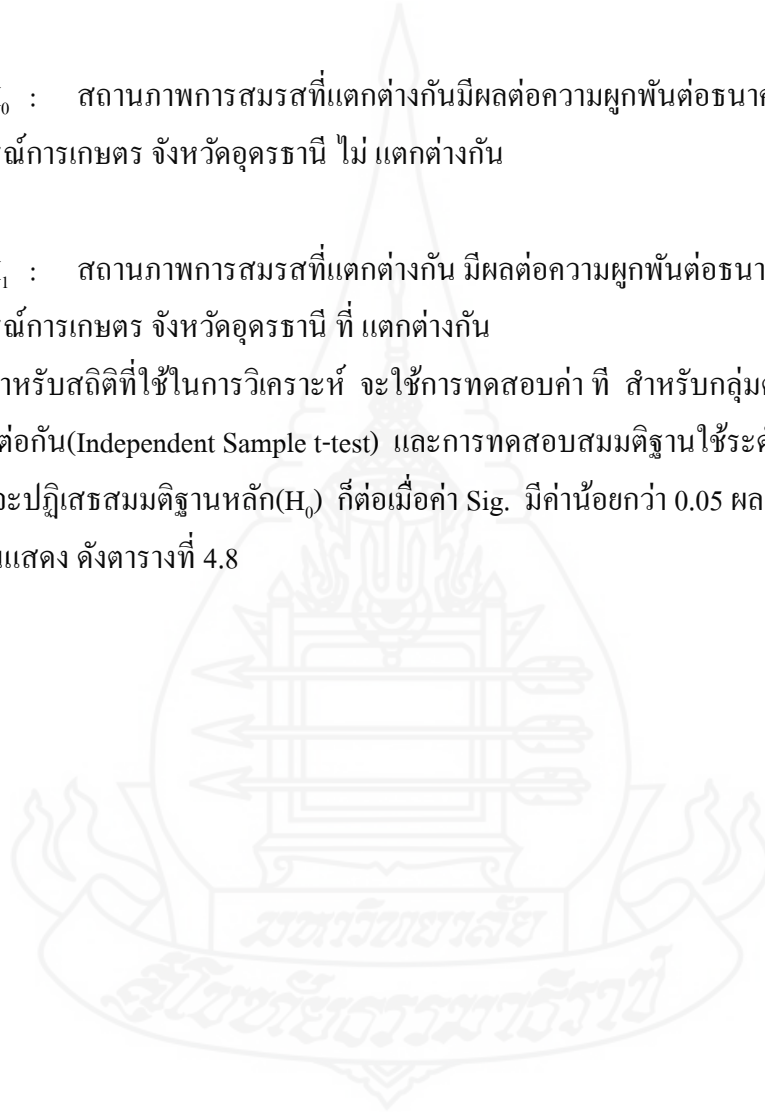
สมมติฐานที่ 2.5 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่ แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า ที่ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน(Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.8



ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่ง ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและการยอมรับ ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.080	0.923
	ภายในกลุ่ม	33.70	169	0.201		
	รวม	33.73	171			
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2	0.249	0.643	0.527
	ภายในกลุ่ม	65.84	169	0.387		
	รวม	65.98	171			
ด้านความปรารถนาในการคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.039	2	0.020	0.053	0.949
	ภายในกลุ่ม	62.48	169	0.370		
	รวม	62.52	171			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.053	2	0.026	0.110	0.896
	ภายในกลุ่ม	40.41	169	0.241		
	รวม	40.46	171			

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพการสมรส
ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก
(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ
องค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์

การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพการสมรสในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1)หมายความว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์การไม่ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพการสมรสใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.52 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพการสมรสใน ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์การ จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.51 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 2.6 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t ที่ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน(Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่ง ความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและการยอมรับ ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.393	2.006	0.138
	ภายในกลุ่ม	32.94	169	0.196		
	รวม	33.73	171			
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.36	3.63	0.02 *
	ภายในกลุ่ม	63.25	169	0.374		
	รวม	65.98	171			
ด้านความปรารถนาในการคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.693	1.916	0.150
	ภายในกลุ่ม	61.14	169	0.362		
	รวม	62.52	171			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	0.745	3.212	0.043 *
	ภายในกลุ่ม	38.97	169	0.232		
	รวม	40.46	171			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่ง
 ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่าค่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก
 (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่าตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มี
 ต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับ
 นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์
 การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อ
 การเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ
 เป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่า
 ค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระดับตำแหน่ง
 ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัด
 อุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กรไม่ แตกต่างกันที่
 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการ
 วิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคาร
 เพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท
 ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.02
 ซึ่งน้อยกว่าค่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า
 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร
 จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
 แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบ
 ความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและ
 สหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตำแหน่งใน ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิก
 ในองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับ
 สมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน
 ต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ
 ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

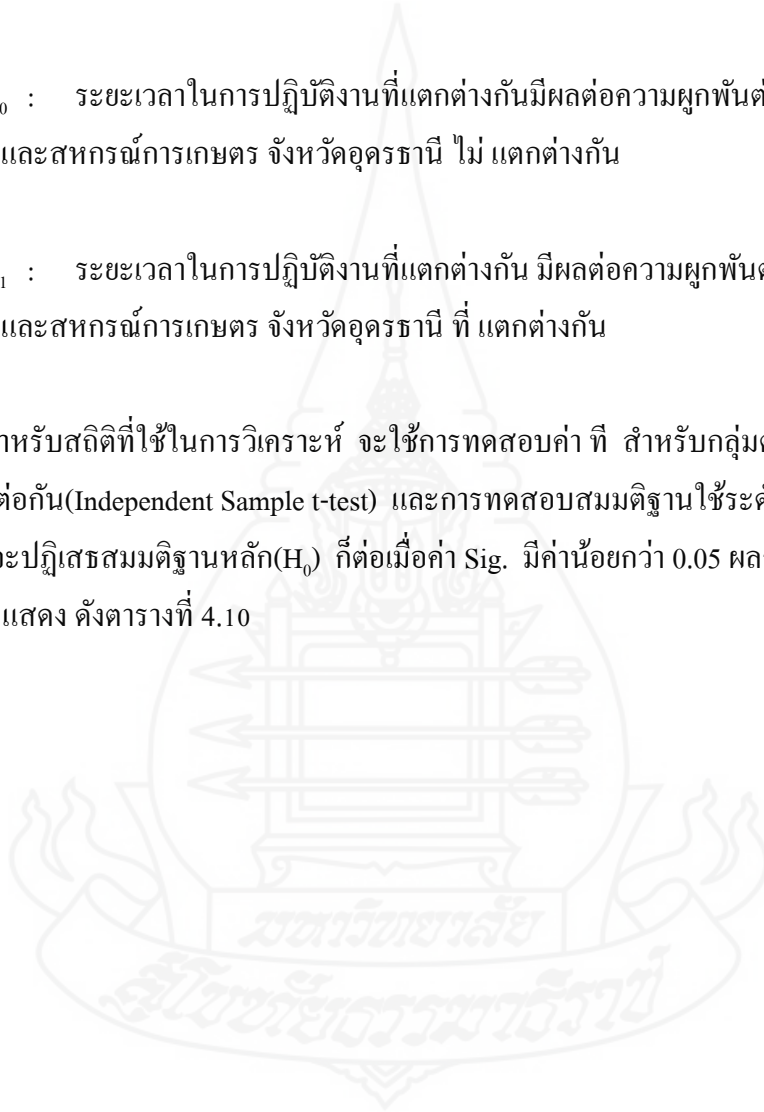
สมมติฐานที่ 2.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ไม่ แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ที่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า ที สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.10



ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่ง ความแปรปรวน			SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและการยอมรับ ค่านิยมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.049	0.246	0.782	
	ภายในกลุ่ม	33.63	169	0.200			
	รวม	33.73	171				
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.026	0.066	0.936	
	ภายในกลุ่ม	65.93	169	0.390			
	รวม	65.98	171				
ด้านความปรารถนาในการคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.598	1.647	0.196	
	ภายในกลุ่ม	61.33	169	0.363			
	รวม	62.52	171				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.125	0.522	0.594	
	ภายในกลุ่ม	40.21	169				
	รวม	40.46	171				

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ในการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.59

ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์

การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.78 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.93 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ผลการวิเคราะห์ การทดสอบความแตกต่างกัน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร จากการทดสอบพบว่าค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.19 ซึ่งมากกว่าค่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

H_1 : ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม			ระดับ ความสัมพันธ์
	N	r	Sig	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	172	0.460**	0.000	ปานกลาง
ด้านการรับรู้บรรยากาศ	172	0.435**	0.000	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	172	0.433**	0.000	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	172	0.351**	0.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้ามั่นคง	172	0.310**	0.000	ปานกลาง
ภาพรวม	172	0.499**	0.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.499 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดี จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.460 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดี จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากด้วย

ด้านการรับรู้บรรยากาศ ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการรับรู้บรรยากาศกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการรับรู้บรรยากาศ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดี จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อ

การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากด้วย

ด้านการบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากด้วย

ด้านความก้าวหน้ามั่นคง ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้ามั่นคง กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง(H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้ามั่นคง กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน วิชาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากด้วย



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและระดับความผูกพันที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาทำการปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

1. สรุปการวิจัย

ในส่วนของการสรุปการศึกษา ผู้ศึกษาจะสรุปการศึกษาเป็น 3 หัวข้อ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการศึกษา 2) วิธีการดำเนินการศึกษา 3) ผลการศึกษา ดังจะกล่าวในรายละเอียดดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี
- 1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี
- 1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้มีรูปแบบการศึกษาแบบการวิจัยเชิงพรรณนาในลักษณะวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา ตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ตั้งแต่ระดับ 4-7 จำนวน 172 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยปรับให้มีความสอดคล้องกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในธนาคาร จากนั้นได้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วจึงนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับพนักงานที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 จึงได้ทอดแบบสอบถามเพื่อการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

การวิเคราะห์ค่าสถิติทั้งหมด คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) คำนวณค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรต่างๆตามสมมติฐาน โดยใช้แบบทดสอบแบบที การทดสอบแบบเอฟ วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One way ANOVA) และค่าสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน

1.3 ผลการศึกษา

จากการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรจำนวน 172 คน แบ่งเป็นเพศหญิงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 และเพศชาย 101 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีอายุระหว่าง 36-45 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาคือ 25-35 ปี คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.9 ส่วนใหญ่การศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด 148 คน คิดเป็นร้อยละ 86 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และต่ำกว่าปริญญาตรี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มากที่สุด 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมา 25,000-35,000 บาท 41 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รายได้ 15,000-25,000 บาท และต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 สถานะภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมา สถานภาพ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานพัฒนาธุรกิจ จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมาตำแหน่งพนักงานการเงิน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 น้อยที่สุดคือตำแหน่ง พนักงานธุรการ/บริหารทั่วไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 น้อยที่สุดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

ปัจจัยด้านลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.900 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านและรายข้อพบว่า

ด้านลักษณะงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในข้อท่านมีความรู้ ความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ในข้อท่านทราบวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง ข้อท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบกฎระเบียบของ ธนาคาร ในข้องานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะมีความหลากหลาย ทำทนาย

ความสามารถ ในข้องานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดเวลาและ
ในข้อท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านการรับรู้บรรยากาศ พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการรับรู้
บรรยากาศส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในข้อหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของท่านกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ในข้อพนักงานในหน่วยงานของ
ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในข้อหน่วยงานท่านมีการ
กำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ในข้อหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจ
ความรับผิดชอบและตัดสินใจให้กับพนักงานในระดับต่างๆ ในข้อพนักงานในหน่วยงานของท่าน
ปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะไม่มีผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และในข้อพนักงานในหน่วยงานของท่าน
ปฏิบัติงานอย่างไม่มีความรับผิดชอบ แคล้งงานเสร็จไปวันๆ มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในข้องานที่
ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้ำมีผลมากที่สุด ในข้อ
พนักงานในหน่วยงานของท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ในข้อท่านและเพื่อนร่วมงานเต็ม
ใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน ในข้องานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้อง
ประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอกธนาคาร และในข้อท่านคิดว่าการ
ประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกเป็นงานที่ทำหาย ตามลำดับ และในข้อเมื่อเกิด
ปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านต้องแก้ปัญหาเองโดยลำพัง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการบังคับ
บัญชา ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในข้อหน่วยงานของท่านมีการ
จัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มีผลมากที่สุด ในข้อเมื่องานที่ปฏิบัติเกิดความ
ผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำ และปรับปรุง ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความ
คิดเห็นของท่านแม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน ในข้อผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่าง
เท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ในข้อท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ
และเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และในข้อการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
งาน สายการบังคับบัญชาจนรู้สึกสับสน มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานด้าน
ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในข้อท่าน
มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยง่าย มีผลมากที่สุด ในข้อท่านมีโอกาสในการ
ฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในข้อผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการ

เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในข้อเมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จะพิจารณาจากพนักงานภายในก่อน ในข้อท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ และในข้อท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลที่อาจต้อง สูญเสียหรือยุบหน่วยงานไปในอนาคต มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมองค์กร พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในข้อท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีมากที่สุด รองลงมาคือ ในข้อท่านจะพยายามชี้แจงแก้ไขหากได้ยิน บุคคลอื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหาย ในข้อท่านคิดว่า ทัศนคติของธนาคารเป็นทัศนคติที่มีความเหมาะสม ในข้อท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และวิธีการทำงานของธนาคาร ในข้อท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ ตามลำดับ และในข้อคุณเปรียบเทียบต่างๆของธนาคาร สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 โดยในข้อท่านจะพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อเมื่อทำงานมานานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารมากขึ้น ในข้อท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่จะทุ่มเทให้ ในข้อท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม ในข้อท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้รับมอบงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ และในข้อถ้างานไม่เสร็จ ท่านมักจะนำมาทำต่อที่บ้านเสมอ มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ในข้อธนาคาร ประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ข้อจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ในข้อจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร ในข้อท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของธนาคาร ในข้อท่านยินดี หากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม

และในข้อท่านจะไม่คิดลาออกจากธนาคาร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือนสูงกว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) การรับรู้บรรยากาศ 4) การบังคับบัญชา 5) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และจาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคล ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกัน

เพศ

เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และการยอมรับค่านิยมองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทพความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการวิเคราะห์ เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มเทพความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร เพศที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความ

ด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เกษตร จังหวัดอุดรธานีในด้านความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.499 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.460 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านการรับรู้บรรยากาศ ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการรับรู้บรรยากาศ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.435 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.433 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านการบังคับบัญชา ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการบังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้ามั่นคง ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้ามั่นคง กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.310 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วนิพันธ์ นัทรเนตร(2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด ที่อยู่ภายใต้สายการบังคับบัญชาของกรรมการผู้จัดการ งานวิจัยของ อารยา วลัยไชย ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่

2. พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านความเต็มใจ ทุ่มทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.499 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาไว้แล้วของ กัทริกา ศิริเพชร (2541) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จังหวัดสมุทรปราการ งานวิจัยของ ศศิณา วิเชียร(2546)) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเอ็มซีเอ็ม เซอร์วิส(เอเชีย) จำกัด

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี คือปัจจัยลักษณะบุคคลได้แก่ ระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงานได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเสนอแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและพนักงานต่อไป ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หากสร้างผลงานดีอาจจะมีการรางวัลเป็นค่าตอบแทน หรือมีการยกย่องชมเชย พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

3.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้านดังนี้
ด้านลักษณะของงาน ควรให้บุคลากร มีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ และส่งเสริมให้ใช้ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ในงานที่ปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถแก้ไข ปัญหาในงาน มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ด้านการบังคับบัญชา ควรมีการสื่อสารกับพนักงานในทุกระดับเพื่อให้รับทราบนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานในส่วนงานต่างๆของ ธนาคาร เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาให้เกิดความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ควรสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างโอกาสให้กับพนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถ เป็นที่พึ่งพาได้ พนักงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนคุ้มค่ากับการที่อุทิศให้กับงาน เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันกับองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในแต่ละฝ่าย/ สำนัก หรือเปรียบเทียบตามลักษณะงาน หรือตำแหน่งงาน ของพนักงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ของพนักงาน ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันว่ามีผลต่อความผูกพันขององค์กรในลักษณะใด

3.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงจูงใจและทัศนคติของพนักงานที่มี ต่อองค์กร เพื่อผลการศึกษาจะรับทราบความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวม

3.2.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอุดรธานีเท่านั้น ใน การศึกษาครั้งต่อไปควรจะขยายกลุ่มประชากรเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ หรือมี การสัมภาษณ์พนักงานก่อนที่จะลาออก โดยการสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่ แท้จริงในการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

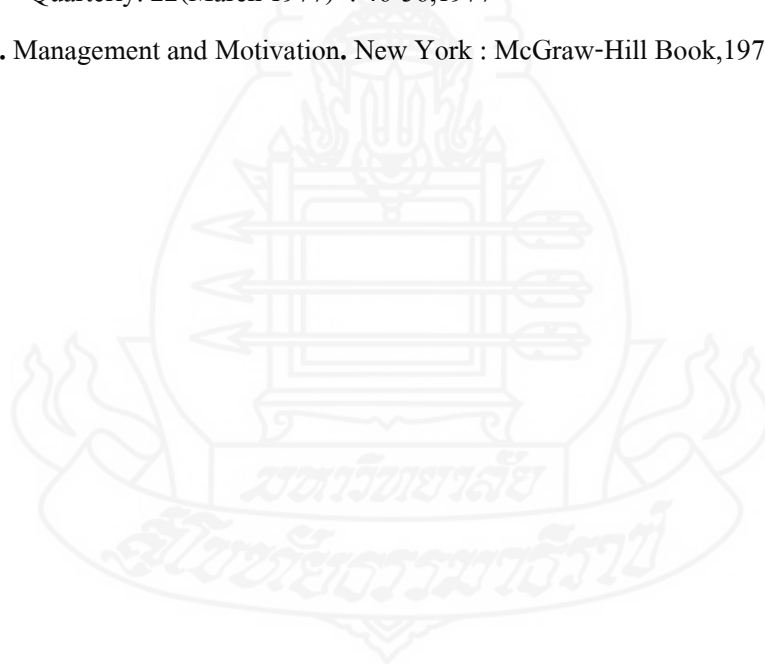
บรรณานุกรม

- กรรัตน์ ศักดิ์ศรี (2534) *มนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ(Organization Commitment)* วารสาร
สุทธิปริทัศน์.5,13 (มิถุนายน – กันยายน 2533 :110-115)
- จิราวรรณ หาดทรายทอง(2539) *ความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษาการประปานครหลวง*
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฉัตรชัย บุญนาค(2541) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- ชวนชม กิจพันธ์(2540) *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงาน*
งบประมาณ วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชัยวัฒน์ ชนาคมชาคร(2549) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจ*
สารสนเทศและการสื่อสาร กรณีศึกษาบริษัทซีเมนส์ จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิพย์วรรณ เทียมเก่า(2547)*ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่*
สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย
- ทัศนสิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ(2548)) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสารสนเทศ*
กรณีศึกษาบริษัทไอ ทรานสปอร์ต คอร์เปอเรชั่น จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นภาพิณ โหมาศวิน(2533)*ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การสารสนเทศ*
ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตร์
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นงเยาว์ แก้วมรกต(2542) *ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ*
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปราโมทย์ บุญเลิศ(2545) *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา*
ธนาคารแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์(2540)*ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดของรัฐในเขต*
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- พัชรินทร์ สุภัทรธอกนิษฐ์(2543)ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานการตลาดสำนักงาน
สาขาประจำประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด มหาชน ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ภัทริกา ศิริเพชร(2541)ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด
จังหวัดสมุทรปราการ ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารทั่วไป)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์(2547)ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ
บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรพันธ์ ฉัตรเนตร(2545) ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด
ภาคนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วัลลภ ลำพวย(2545) ระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- วิลาวรรณ พิพิศาล(2549)การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จักรพรรดิ
- วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ(2549)ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีพนักงานบริษัท มินิแบ
ไทย จำกัด สาขาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศันสนีย์ เตชต์สงฆ์(2546:69)ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ กรณีศึกษา
พนักงานเภสัชกร ประจำร้านภูสวั วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศศิณา วิเชียร(2546)ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงาน บริษัท โอลิมเปียเรสซอร์ส
(เอเชีย) จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสนาะ ดิยาว์(2533) การสร้างบรรยากาศที่เพิ่มอิทธิพลการบริหาร โดยใช้อิทธิพล โครงการตำรา
เพื่อธุรกิจขนาดย่อมFAMD กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสทรญา เอมดวง(2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพนักงานบริษัทข้ามชาติ กรณีศึกษา
บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อวยพร ประพฤทธิธรรม(2537) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากร ในวิทยาลัย
พยาบาลภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- อรปภากร รัตน์ธีรฤกร(2542) ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรนัตร์ สรญาณชนาวุธ(2545)ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษา
สถาบันคีนันแห่งเอเชีย วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อารยา วลัยไชย(2546) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ภาคนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริ
หารศาสตร์
- อัครชาติ จูติสมวาร(2548)ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนชนชาติ จำกัด
(มหาชน) การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Hrebinak,L.andJ.Alutto.”Personal and Role-Related Factors in the Development and Organization
Commitment.” Administrative Science Quarterly.17(December 1972):555-572.,1972
- Herzberg,F.M.Bernard and S.Block. The Motivatio of Work. New York:John Wiley&Sons,1959
- John Greenberg. Increasing employee retention through employee. Retrieve January 16,
2006.from <http://www.leader-value.com>.
- Kelly,J.,Prince,J.B.Ashforth.1991. Organization Behavior: Reading ,Case and
Exercise.Ontario:Prentice-Hall Canada Inc.
- Kinicki,A and R.Kreithner,(2003) Organization Behavior : Key Concept,Skills and Jest Practices.
(International Edition).Boston:McGraw-Hillurwin
- Luthans,F.1993. Organization Behavior : New York: McGraw-Hill Book Companies,Inc.
- Litwin,G.H. and J.A. Stringer.1968. Motivation and Organization Climate.Boston:Harvard
Universty Press
- Masloe,A.H. Motivation and Personality New York:Harper & Row Publishers,1970
- Mowday,R.T.,W.Port and R.M.Steers. Employee-Organization Linkages The Pysology of
commitment ,Absenteeism and turnover. New York Academic Press,1982
- Moorhead,G and R.W.Griffin(2001) Organization Behavior.Managing People and
Organization.(Sixth Edition).Boston:Houghton Mifflin Company

- Porter,L.W. R.M.Steers.” Organizational Commitment ,Job Satisfaction, and Turnover Among Psychuatric Technicians. ”Journal of Applied Psychology.59(October 1974):603-609,1974
- Scholl,R.W.2003.Human Resource Strategies : Commitment and Control Approaches to Workforce Management.
- Steers,Richard M.(1977) Antecedents and outcomes of Organizational Commitment In Administrative Science Quarterly .Vol 22. March,pp28 , 46-56
- Stringer,R.2002 Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect. NewJersey:Prentice Hall,Inc.
- Sheldon, M. An Empirical Analysis of Organizational Identification Academy of Management Journal 14 (March 1971):149-226.,1971.
- Steers ,R.M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative Science Quarterly. 22(March 1977) : 46-56,1977
- Vroom, V. Management and Motivation. New York : McGraw-Hill Book,1970.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล



ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS- SCALE (ALPHA)

คำถาม	ALPHA
1.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	0.921
2.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดเวลา	0.921
3.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะมีความหลากหลาย ท้าทาย ความสามารถ	0.920
4.ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ กฎระเบียบของ ธนาคาร	0.921
5.ท่านมีความรู้ ความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	0.921
6.ท่านทราบวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	0.919
7.หน่วยงานท่านมีการกำหนด โครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0.920
8.หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านกำหนดไว้อย่างชัดเจน	0.919
9.หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและตัดสินใจให้กับพนักงานในระดับต่างๆ	0.919
10.พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะไม่มีผู้บังคับบัญชา	0.921
11.พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.921
12. พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างไม่มี ความรับผิดชอบ แล้ให้งานเสร็จไปวันๆ	0.930
13.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอกธนาคาร	0.922
14.ท่านคิดว่าการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกเป็นงานที่ท้าทาย	0.921
15.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านต้องแก้ปัญหาเองโดยลำพัง	0.928
16.งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า	0.921
17.ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน	0.920
18.พนักงานในหน่วยงานของท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร	0.919
19.หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน	0.919
20.ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ และเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	0.921
21.เมื่องานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำ และปรับปรุง	0.920
22.ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน	0.920
23.การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายการบังคับบัญชาจนรู้สึกสับสน	0.927
24.ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	0.920
25.ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่าน ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	0.919

คำถาม	ALPHA
26.ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ	0.920
27.เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จะพิจารณาจากพนักงานภายในก่อน	0.921
28.ท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ	0.924
29.ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยง่าย	0.921
30.ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลที่อาจต้อง สูญเสียหรือยุบหน่วยงานไปในอนาคต	0.926
31.ท่านคิดว่า ทัศนคติของธนาคาร เป็นทัศนคติที่มีความเหมาะสม	0.920
32.ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และวิธีการทำงานของธนาคาร	0.920
33.ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัว ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธนาคาร	0.920
34.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของธนาคาร	0.919
35.ท่านจะพยายามชี้แจงแก้ไขหากได้ยิน บุคคลอื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหาย	0.919
36.กฎ ระเบียบต่างๆของธนาคาร สร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา	0.930
37.ท่านจะพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.921
38.ท่านจะทุ่มเทให้กับการทำงาน แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	0.920
39.ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุณค่าที่จะทุ่มเทให้	0.919
40.ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม	0.921
41.ถ้างานไม่เสร็จ ท่านมักจะนำมาทำต่อที่บ้านเสมอ	0.922
42.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้รับมอบงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ	0.920
43.ธนาคาร ประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	0.919
44.เมื่อทำงานมานานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารมากขึ้น	0.919
45.ท่านจะไม่คิดลาออกจากธนาคาร แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือน สูงกว่า	0.920
46.ท่านยินดี หากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	0.920
47.จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร	0.919
48. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของธนาคาร	0.919
เฉลี่ยรวม	0.923



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

3 () 25,000 – 35,000 บาท

4 () มากกว่า 35,000 บาท

5. สถานภาพการสมรส

1 () โสด

2 () สมรส

3 () หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. ตำแหน่งงาน

1 () พนักงานธุรการ/บริหารทั่วไป

2 () พนักงานพัฒนาธุรกิจ(สินเชื่อ)

3 () พนักงานการเงิน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1 () น้อยกว่า 5 ปี

2 () 5 – 10 ปี

3 () 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านลักษณะงาน					
1.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ					
2.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดเวลา					
3.งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจเพราะมีความหลากหลาย ท้าทาย ความสามารถ					
4.ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบ กฎ ระเบียบของ ธนาคาร					
5.ท่านมีความรู้ ความสามารถเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.ท่านทราบวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการรับรู้บรรยากาศ					
7.หน่วยงานท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
8.หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านกำหนดไว้ อย่างชัดเจน					
9.หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความ รับผิดชอบและตัดสินใจให้กับพนักงานในระดับ ต่างๆ					
10.พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้ ดี แม้ว่าจะไม่มีผู้บังคับบัญชา					
11.พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้ง ไว้					
12. พนักงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน อย่างไม่มีความรับผิดชอบ แะให้งานเสร็จไป วันๆ					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</u>					
13.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานอื่นทั้งภายใน และภายนอกอาคาร					
14.ท่านคิดว่าการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกเป็นงานที่ทำท่าย					
15.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านต้องแก้ปัญหาเองโดยลำพัง					
16.งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและลูกค้า					
17.ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน					
18.พนักงานในหน่วยงานของท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของอาคาร					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการบังคับบัญชา					
19.หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน					
20.ท่านมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
21.เมื่องานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำ และปรับปรุง					
22.ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านแม้จะมีความเห็นที่แตกต่างกัน					
23.การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน สายการบังคับบัญชาจรรู้สึกสับสน					
24.ผู้บริหารเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง					
25.ผู้บังคับบัญชาเต็มใจสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
26.ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ					
27.เมื่อมีตำแหน่งงานที่ว่าง จะพิจารณาจากพนักงานภายในก่อน					
28.ท่านรู้สึกว่าการทำงานไปเรื่อยๆเป็นการสร้างฐานความมั่นคงในอาชีพ					
29.ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยง่าย					
30.ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลที่อาจต้อง สูญเสียหรือยุบหน่วยงานไปในอนาคต					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและการยอมรับค่านิยมขององค์กร					
1.ท่านคิดว่า วิสัยทัศน์ของธนาคาร เป็นวิสัยทัศน์ที่มีความเหมาะสม					
2.ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และวิธีการทำงานของธนาคาร					
3.ท่านพยายามปรับความต้องการส่วนตัว ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของธนาคาร					
4.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานของธนาคาร					
5.ท่านจะพยายามชี้แจงแก้ไขหากได้ยิน บุคคลอื่นกล่าวถึงธนาคารในทางเสียหาย					
6.กฎ ระเบียบต่างๆของธนาคาร สร้างปัญหา มากกว่าแก้ปัญหา					

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเต็มใจ ทุ่มเทพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
7.ท่านจะพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
8.ท่านจะทุ่มเทให้กับการทำงาน แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก					
9.ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่จะทุ่มเทให้					
10.ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จแม้ว่าจะต้องมาทำงานในวันหยุดก็ตาม					
11.ถ้างานไม่เสร็จ ท่านมักจะนำมาทำต่อที่บ้านเสมอ					
12.ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะได้รับมอบงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ					
ความปรารถนาในการคงความเป็นสมาชิกในองค์กร					
13.ธนาคาร ประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
14.เมื่อทำงานมานานขึ้นท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารมากขึ้น					
15.ท่านจะไม่คิดลาออกจากธนาคาร แม้ว่าจะมีโอกาไปทำงานอื่นที่มีตำแหน่ง เงินเดือนสูงกว่า					

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16.ท่านยินดี หากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความ รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม					
17.จากประสบการณ์ที่ได้ทำงานกับธนาคาร ท่าน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร					
18. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้า ของธนาคาร					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น

(โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน เพื่อจะได้รวบรวมเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไป)

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานของธนาคาร ท่านเห็นว่าธนาคารควรมีนโยบายหรือการดำเนินการ
อย่างไร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรความ
คิดเห็น.....

.....
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือนำในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายณัฐพงษ์ พิมพ์กา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2527
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อาคารประชาชน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย

