

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี
The Influence of Employee's Engagement of
Krungthai Bank Public Company Udon Thani Regional

เอกราช เข้มทอง¹, ทิพวรรณ งามศักดิ์²

Ekkarach Khemthong¹, Tipvanna Ngamsak²

Receive: 1 ธันวาคม 2566 Revised: 12 กุมภาพันธ์ 2567 Accepted: 21 กุมภาพันธ์ 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน 2) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3) ศึกษาผลลัพธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กับผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.823 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี จำนวน 120 คน ซึ่งได้มาโดยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธี Convenient or Volunteer sampling สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 อยู่ในระดับที่เห็นด้วย 2) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 อยู่ในระดับที่เห็นด้วย 3) ผลลัพธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 อยู่ในระดับที่เห็นด้วย 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ค่า Pearson correlation อยู่ระหว่าง 0.165 – 0.258 แสดงถึงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่ส่งผล และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กับผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ค่า Pearson correlation อยู่ระหว่าง 0.213 – 0.264 258 แสดงถึงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่ส่งผล และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะงาน, การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร, การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า
หน่วยงาน, ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร, ความตั้งใจที่จะลาออก

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ; Master Student of College of Graduate Study in Management, Faculty of Managements, Khon Kaen University, Thailand; e-mail: ekkarachkh@kkumail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Associate Professor Dr., Khon Kaen University, Thailand.

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study effect of employee engagement factors, 2) to study employee engagement for organization, 3) to study from results that effect of the employee engagement, 4) to study between result factors of employee engagement and antecedent affect and to the organization, and 5) to study the relationship between employee engagement with the results factors of employee engagement by using questionnaire for data collection from 120 sample. The study found that generally, most respondents majority were employees at the Krungthai Bank Public Company Udon Thani Regional. From testing reliability of the questionnaire by Cronbach's Alpha equal to 0.823, which the collected data by Convenient or Volunteer sampling method. The statistics used in the study were percentage, frequency, average, mean, standard deviation. Test between independent and dependent variables using multiple regression analysis resulted to 1) study effect of employee engagement factors the average result was 4.09 at the Agreement level, 2) study employee engagement for organization the average result was 4.03 at the Agreement level, 3) study from the results that effect of the employee engagement the average result was 4.10 at the Agreement level, 4) study between result factors of employee engagement and antecedent affect and to the organization resulted to the Pearson correlation between 0.165 to 0.258 that show the factors of employee engagement and antecedent affect to the same way, 5) study the relationship between employee engagement with the results factors of employee engagement resulted to the Pearson correlation between 0.213 to 0.264 that show the employee engagement with the results factors of employee engagement affect to the same way.

KEYWORDS: Job characteristic, Perceived organization support, Perceived supervisor support, Employee engagement, Intention to quit

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานการณ์ประกอบการประเภท ธนาคารทั้งภาครัฐและเอกชน กำลังหันกลับมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้า หรือความเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรยังคงเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทความสำคัญต่อการผลักดัน และพัฒนาภารกิจ หรือเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรนี้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งปัจจัยในการทำงานที่ดี ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายที่พนักงานจะตอบสนองต่องาน โดยขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ไม่ตรง

กับความต้องการของพนักงาน (ปัทมาพร ห่อชู, 2559) โดยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากร และองค์กร ความสามารถในการรับรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาต่อชีวิตของตน และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้ง การลดระดับความกดดันในการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนั้นแล้ว ความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ที่หน่วยงานพึงจะรับรู้ความต้องการของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน การหล่อหลอมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรม ที่เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ (Bowin & Harvey, 2001)

การสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นสิ่งที่ปลูกฝังให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร การสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรเป็นความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะบุคลากรที่ได้รับ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ถูกต้อง จะทำให้มีการทำงานเต็มเวลา เต็มกำลัง เต็มความสามารถ และด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น ที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานได้ รวมทั้งมีความต้องการพัฒนาองค์กรของตนให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ (Garg, Dar and Mishra, 2018)

การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งความสำเร็จที่สำคัญๆ นั้นต้องมีกระบวนการที่ดีเริ่มตั้งแต่การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานมี 2 จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน และเมื่อศึกษาถึงงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่แล้วพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล และผลลัพธ์ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครธิพิงศ์, 2556)

ธุรกิจสถาบันการเงินหรือธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ถือเป็นธุรกิจบริการอย่างหนึ่ง ที่ให้บริการด้านการเงินซึ่งในปัจจุบัน ธุรกิจธนาคารพาณิชย์มีการแข่งขันสูงขึ้นเรื่อยๆ นอกเหนือจากการแข่งขัน ด้านอัตราดอกเบี้ยแล้ว ยังมีการแข่งขันด้านอื่นๆ ตามมา เช่น การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ การสร้างความพึงพอใจให้กับประสบการณ์ของลูกค้า การขยายความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นที่ปรึกษาทางการเงินครบวงจร รวมทั้งปรับปรุงขั้นตอนทางธุรกิจและระบบปฏิบัติการหลัก โดยนำเทคโนโลยีมาใช้นอกจากนี้ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเปิดโอกาสให้คู่แข่งที่ไม่ใช่สถาบันการเงินรายใหม่ๆ เข้ามาได้ง่ายขึ้น เพื่อเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคให้ได้มากที่สุด (ศุภย์วิจิธ ธนาคารออมสิน, 2559)

บริษัท ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ถือเป็นสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศไทย ซึ่งการดำเนินธุรกิจจึงต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญไม่ว่าจะเป็น ผู้ถือหุ้น ธนาคารคู่ค้า ตลอดจนลูกค้าทุกระดับ ทั้งลูกค้าบุคคล ลูกค้าองค์กร ทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน รวมถึงกลุ่มลูกค้าธุรกิจทุกขนาด นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงพนักงานในองค์กรด้วย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความกระตือรือร้น ท่วมเทความสามารถในการทำงาน และกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงานน่าจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานดีขึ้นได้ นอกจากธนาคารฯ จะต้องมีความสามารถและทักษะดีแล้ว

บุคลากรนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยที่ถูกวิธีในลักษณะกระตุ้นให้พนักงานพยายามใช้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และจากทฤษฎี แบบจำลองความผูกพันของพนักงาน (Saks, 2006) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันในงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในแง่บวกกับความผูกพันในงาน ทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท พยายามในการทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัย ด้านคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน การให้รางวัลและการยอมรับ ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน และ ความยุติธรรมด้านกระบวนการ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน และเป็นผลให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานของตน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจที่จะไม่ลาออกจากการทำงาน และพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานในสังกัดของ ธนาคาร กรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี ได้เล็งเห็นถึงปัญหาของพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานลดลง อันสังเกตได้จาก ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของสาขาบางสาขาลดลงกว่าเป้าหมาย และส่งผลให้พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ลาออกเพิ่มมากขึ้นประมาณ 10% (ธนาคารกรุงไทยฯ สำนักงานเขต อุดรธานี, 2566) เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืนและเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของธนาคาร ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างปัจจัย อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของธนาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของ พนักงาน ต่อธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี
2. ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี
3. ศึกษาผลลัพธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี
5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กับผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงาน เขต อุดรธานี
2. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจต่องาน ความทุ่มเทต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เขต อุดรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของบุคลากร พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานีโดยดัดแปลงมาจาก Saks (2006) ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร 3) ด้านการได้รับการสนับสนุนจาก หัวหน้าหน่วยงาน 4) ด้านความผูกพันต่องานที่ทำ 5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 6) ด้านความพึงพอใจ ในงาน 7) ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร 8) ด้านความตั้งใจที่จะลาออก

ด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 210 คน (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี ทั้งหมด 10 สาขา , 2566)

ด้านสถานที่ และเวลา

พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือสาขา สำนักงานเขต และสำนักงานเขตของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี ซึ่งประกอบไปด้วย สาขาทั้งหมด 10 สาขา ทำการศึกษาในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 – เมษายน พ.ศ. 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิง ปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) และใช้แบบสอบถามในการรวบรวม ข้อมูลโดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี ทั้งหมด 10 สาขา ประกอบไปด้วยพนักงานประจำสาขา ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริการลูกค้า เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย และ เจ้าหน้าที่สินเชื่อ โดยใช้สูตรของ Cochran ในปี ค.ศ.1977 และหากคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างเกิน ร้อยละ 5 ของประชากร (Bartlett, Kotlik, & Higgins, 2001) ได้กลุ่มตัวอย่าง = 75.38 คน ผู้ศึกษาจึง พิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หลักเกณฑ์ของ Green (1991) ที่ได้กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่าง ควรจะมีจำนวน ตัวอย่างมากกว่า $N = 74$ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการศึกษาและความแม่นยำของข้อมูล ผู้ศึกษา จึงได้ปรับกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเต็มที่ 120 คน จากจำนวนประชากรของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี สังกัดสาขา จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษานี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 4 ส่วน ส่วนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน้าที่ในองค์กร และอัตราเงินเดือน โดยใช้มาตราวัด แบบนามบัญญัติ และมาตราเรียงลำดับ 2) ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำนวน 18 ข้อ 3) ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงาน จำนวน 11 ข้อ 4) ข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน จำนวน 12 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงแบบสอบถามมาจาก Saks (2006) โดยส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้มาตราวัดระดับของประสบการณ์ 5 ระดับ จาก 1 ถึง 5 โดย 5 คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 คือเห็นด้วย, 3 คือไม่แน่ใจ, 2 คือไม่เห็นด้วย และ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) โดยการนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2,3 และ 4 ไปทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น อัลฟาครอนบัก ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี

ด้าน	จำนวนข้อสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน	18	0.751
ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน	11	0.774
ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน	12	0.716
รวมทั้ง 3 ส่วน	41	0.823

จากตารางที่ 1 การทดสอบคุณภาพแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach Alpha) ทั้ง 3 ส่วนอยู่ที่ 0.823

2) ได้มีการตรวจสอบแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเพื่อหาความสอดคล้องภายใน ได้ค่า ICO อยู่ในช่วง 0.71 – 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google Form สำหรับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี เพื่อให้พนักงานมีความสะดวกในการตอบแบบสอบถามและสะดวกต่อผู้ศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form เรียบร้อยแล้ว ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยการส่งลิงค์ของแบบสอบถาม (Link) ให้กับพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี ผ่านทางระบบงานรับส่งข้อความภายใน intranet ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี (Krungthai Intranet Massage) ในช่วงเดือน เดือน กุมภาพันธ์ 2566 ถึง เดือน เมษายน 2566 รวม ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้หลังจากผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องของชุดแบบสอบถามทุกฉบับ และให้คะแนนของแบบสอบถามทั้งหมดโดยการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน้าที่ในองค์กร และอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์

หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผล และผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ 2) ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อและ 3) ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

โดยใช้มาตรวัดระดับของความคิดเห็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) และใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล และผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2552) เพื่อหาค่าสถิติ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตอุดรธานี จำนวน 120 คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศ หญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็น 38.30 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 มีอายุงาน ระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 หน้าที่ในองค์กรส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่การขาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีอัตราเงินเดือน ระหว่าง 20,000 – 25,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.72

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี ได้ผลรวมดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลรวมเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี

	ระดับความคิดเห็น ความถี่ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน	47.47 (39.56)	36.47 (30.39)	36.00 (30.00)	0.06 (0.05)	-	4.09	0.83	เห็นด้วย

จากตารางที่ 2 จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้ค่า เฉลี่ย อยู่ที่ 4.09 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.83 ซึ่งอยู่ในระดับ เห็นด้วย

3. ผลศึกษาความผูกพันของพนักงาน ต่อธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลรวมเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาความผูกพันของพนักงาน ต่อธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี

	ระดับความคิดเห็น ความถี่ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)			
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	44.91 (37.42)	34.82 (29.02)	40.27 (33.56)	-	-	4.03	0.84	เห็นด้วย

จากตารางที่ 3 จากผลการวิจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ค่า เฉลี่ย อยู่ที่ 4.03 และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ที่ 0.84 ซึ่งอยู่ในระดับ เห็นด้วย

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของ ปัจจัยที่ส่งผล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงาน เขต อุดรธานี (Multiple Regression Analysis, Enter method)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร	ความผูกพันต่องาน (Y ₁)				
	B	SE	β	t	Sig
ค่าคงที่	2.974	0.345		8.631	0.000
คุณลักษณะของงาน (X ₁)	0.245	0.085	0.258	2.898	0.004
R R ² Adjust R ² F VIF	R = 0.258 R ² = 0.066 Adjust R ² = 0.059 F = 8.401 VIF = 1.000 Durbin Watson = 2.274				
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร (Y ₂)				
	B	SE	β	t	Sig
ค่าคงที่	3.416	0.382		8.937	0.000
คุณลักษณะของงาน (X ₁)	0.171	0.094	0.165	1.817	0.072
R R ² Adjust R ² F VIF	R = 0.165 R ² = 0.027 Adjust R ² = 0.019 F = 3.303 VIF = 1.000 Durbin Watson = 1.934				

จากตารางที่ 4 จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผล ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงานมีค่า Durbin Watson = 2.274 ซึ่งมีค่าในช่วง [1.5-2.5] จึงมีความเป็นอิสระกัน กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา (2561) โดยมีสมการในการในการทำนาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

$$Y_1 = 2.974 + 0.245X_1 \quad (4.1)$$

กำหนดให้

$$Y_1 = \text{ความผูกพันต่องาน}$$

$$X_1 = \text{คุณลักษณะของงาน}$$

จากสมการที่ (4.1) สามารถพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ได้ร้อยละ 6.60 ($R^2 = 0.066$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงานมีค่า Durbin Watson = 1.934 ซึ่งมีค่าในช่วง [1.5-2.5] จึงมีความเป็นอิสระกัน กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา (2561) โดยมีสมการในการในการทำนาย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

$$Y_2 = 3.416 + 0.171X_2 \quad (4.2)$$

กำหนดให้

$$Y_2 = \text{ความผูกพันต่องาน}$$

$$X_2 = \text{คุณลักษณะของงาน}$$

จากสมการที่ (4.2) สามารถพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ได้ร้อยละ 2.70 ($R^2 = 0.027$) ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงาน เขต อุดรธานี ที่ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

5. ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กับผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ความสัมพันธ์ของความผูกพันพนักงานต่อองค์กร กับผลลัพธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงาน เขต อุดรธานี (Multiple Regression Analysis, Enter method)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความพึงพอใจต่องาน				
	B	SE	β	t	Sig
ค่าคงที่	2.896	0.520		5.570	0.00
ความผูกพันต่องาน	0.087	0.102	0.078	0.856	0.394
ความผูกพันต่อองค์กร	0.193	0.094	0.187	2.053	0.042
R R^2 Adjust R^2 F VIF	R = 0.213 $R^2 = 0.045$ Adjust $R^2 = 0.029$ F = 2.784 VIF = 1.021 Durbin Watson = 2.306				

ตารางที่ 5 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ความสัมพันธ์ของความผูกพันพนักงานต่อองค์กร กับ ผลลัพธ์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงาน เขตอุดรธานี (Multiple Regression Analysis, Enter method)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความทุ่มเทต่อองค์กร				
	B	SE	β	t	Sig
ค่าคงที่	2.586	0.492		5258	0.00
ความผูกพันต่องาน	0.170	0.097	0.159	1.759	0.081
ความผูกพันต่อองค์กร	0.187	0.089	0.190	2.104	0.037
R R ² Adjust R ² F VIF	R = 0.264 R ² = 0.070 Adjust R ² = 0.054 F = 4.387 VIF = 1.021 Durbin Watson = 2.136				
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ความตั้งใจจะลาออก				
	B	SE	β	t	Sig
ค่าคงที่	3.099	0.517		5.997	0.000
ความผูกพันต่องาน	0.146	0.101	0.131	1.439	0.153
ความผูกพันต่อองค์กร	0.153	0.093	0.151	1.640	0.104
R R ² Adjust R ² F VIF	R = 0.213 R ² = 0.045 Adjust R ² = 0.029 F = 2.784 VIF = 1.021 Durbin Watson = 1.852				

จากตารางที่ 5 พบว่า จากผลการศึกษาสมมติฐานข้างต้นสรุปได้ดังนี้

1. พบว่าความผูกพันต่องาน (X_1) ความผูกพันต่อองค์กร (X_2) และมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจต่องาน (Y_1) โดยค่า Durbin Watson มีค่า 2.306 ซึ่งมีค่าในช่วง [1.5-2.5] จึงมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระกัน กล่าว วานิชัยบัญชา และฐิตา วานิชัยบัญชา (2561) สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ได้ร้อยละ 4.50 ($R^2 = 0.045$)

2. พบว่าความผูกพันต่องาน (X_1) ความผูกพันต่อองค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์ กับความทุ่มเทต่อองค์กร (Y_2) โดยค่า Durbin Watson มีค่า 2.136 ซึ่งมีค่าในช่วง [1.5-2.5] จึงมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระกัน กล่าว วานิชัยบัญชา และฐิตา วานิชัยบัญชา (2561) สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ได้ร้อยละ 7.00 ($R^2 = 0.070$)

3. พบว่าความผูกพันต่องาน (X_1) ความผูกพันต่อองค์กร (X_2) มีความสัมพันธ์ กับความความตั้งใจที่จะลาออก (Y_3) โดยค่า Durbin Watson มีค่า 1.852 ซึ่งมีค่าในช่วง [1.5-2.5] จึงมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระกัน กล่าว วานิชัยบัญชา และฐิตา วานิชัยบัญชา (2561) สามารถพยากรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านคุณลักษณะของงาน ได้ร้อยละ 4.50 ($R^2 = 0.045$)

ดังนั้น สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ไม่มีผลกับผลลัพธ์ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงาน เขต อุดรธานี ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ด้านลักษณะของงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และปัจจัยที่เป็นผล ได้แก่ ความพึงพอใจต่อ งาน ความทุ่มเทต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความผูกพันต่อ งาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี พบว่าปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านการ สนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Crawford, Pine, and Rich (2010) กล่าว ว่า สิ่งสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน องค์กร ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน รางวัล และการยอมรับ สอดคล้องกับการศึกษา ของ Noercahyo, Maarif, and Sumertajaya (2021) ที่ได้ศึกษาบทบาทของความผูกพันองค์กรของ พนักงาน ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร พบว่าความผูกพัน ในงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลในเชิงบวกและ มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจในงานมีผลในเชิงบวก และมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร และสอดคล้องกับ การศึกษาของ Owor (2019) ที่ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงาน และความตั้งใจในการลาออกจาก บริษัทของพนักงานในอุกันดา พบว่าความผูกพันมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน และสอดคล้องกับ การศึกษาของ Wingerden, Derks, and Bakker (2015) ที่ได้ทำการศึกษถึงผลกระทบของทรัพยากร ส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าการจัดการทรัพยากรส่วนบุคคลมีผลกระทบในเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน และทรัพยากรส่วน บุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบที่ดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับ การศึกษาของชัยวัฒน์ โพธิ์ร้อย และ ทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการ เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่ามีปัจจัยหลายด้านที่เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ซึ่งปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐฤตา นาแซง และทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ที่ได้ ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัด อำเภอ บ้านไผ่ ขอนแก่น พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อตำแหน่งงาน และความ ผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่น ทุ่มเทต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะงานที่ทำให้จะส่งผลกับความผูกพันต่องาน และจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติ และจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ เป็นแนวทางในสร้างปัจจัยที่ และความผูกพันของพนักงานในองค์กร อันจะส่งผลให้พนักงาน ในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 องค์กรควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยจากการศึกษาพบว่า ความทุ่มเทเพื่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจจะมีการจัดกิจกรรม เช่น มีการเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน หรือการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ ทำให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย สนุกสนาน และเป็นการเปิดโลกทัศน์

2.2 องค์กรต้องมีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นช่วงๆ อาจจะทุกไตรมาส หรือทุกเดือน เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่เสมอ และเพื่อนำมาพิจารณาหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2.3 องค์กรควรมีแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยการนำแบบสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยที่เป็นผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไปใช้กับสำนักงานเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานใดที่เป็นปัจจัยที่ส่งผล และปัจจัยที่เป็นผลต่อความผูกพันของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา, และจิตตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สามลดา.
- ณัฐกฤตา นาแสง และทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยวัฒน์ โพธิ์ร้อย และทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2563). *แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกราช เข้มทอง. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลและผลลัพธ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขต อุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(1), 209-223.

- Kumar, V. & Pansari, Anita. (2015). Measuring the Benefits of Employee Engagement. *MIT Sloan Management Review*, 56(4), 67-72.
- Marcey, W.H.& Schneider, B., (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W.B. (2013). *What is engagement? Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- _____, Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.