
บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินใน จังหวัดสงขลา

Organizational Climate Effecting to Organizational Commitment of Employees at
Government Savings Bank in Songkhla Province.

กันตภณ ตันสกุล

Kantapon Tansakul

Tel. 086-9556499 Email : kantapon.pq@gmail.com

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการฯ จังหวัดสงขลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาบรรยากาศองค์กร ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานธนาคารออมสิน ในจังหวัดสงขลา จำนวน 209 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D) การทดสอบที Anova Robust Welch และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.10 อายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.20 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.80 รายได้ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.40 และอายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.40 ระดับบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างของงาน รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือด้านการยอมรับ ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือด้านจิตใจ และน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้และอายุงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 52.30 โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือด้านการยอมรับ รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างของงาน

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ธนาคารออมสิน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the individual factors of employees at government savings bank in songkhla province. To study the organizational climate of employees at government savings bank in songkhla province. To study the organizational commitment of employees at government savings bank in songkhla province. To study the individual factors effecting to the organizational commitment of employees at government savings bank in songkhla province and to study the organizational climate factors effecting to the organizational commitment of employees at government savings bank in songkhla province. According to the study, the samples used in this study were employees of government savings bank in songkhla province. By collecting data from a sample of 209 people from the purposive sampling. Instruments used in this study was questionnaire. The statistical analysis of percentage, mean, standard deviation, t-test Anova Robust Welch and multiple regression analysis.

The research result found that; Most of the sample were female representing 65.10%, age between 31 - 35 years representing 29.20%, education Bachelor's Degree representing 60.80%, incomes between 15,001 – 20,000 baht representing 23.40% and experience 6 – 10 year representing 36.40%. The organizational climate overall and clause were at the high level and most average was normative commitment followed by affective commitment and least continuance commitment. The hypothesis test results found that comparison of organizational commitment of employees of government savings bank in songkhla province by individual factors found that income and experience are statistically significantly different at 0.05 levels and organizational climate can explain the variability of employee of government savings bank in songkhla province was 52.30 percent by the most effective was recognition followed by standards, support and structure.

Keywords : organizational climate, organizational commitment, government savings bank

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กรมากที่สุด กล่าวคือความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กรเสมอ ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นในการปรับตัวให้พร้อมในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบทบาทของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรทุกขนาดทุกประเภทจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง ก็ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้แก่องค์กร ดังนั้นองค์กรย่อมจะต้องหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยจะต้องอาศัย

ทักษะการบริหารงาน การบริหารงานที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงแต่ต้องเกิดจากความพร้อมของปัจจัยหรือศักยภาพภายในองค์กรเท่านั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย

ธนาคารออมสินก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาทางด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด สงขลา ได้มีส่วนร่วมการยื่นขอเกษียณอายุก่อนกำหนดมากขึ้นถึงร้อยละ 15 ของพนักงานทั้งหมด (40 – 60 คน) (ธนาคารออมสิน, 2561) ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรโดยตรง และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และ แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และจะทำให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กร ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า - ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นานกว่าและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกส่วนบุคคลจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรและเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานธนาคารออมสิน จึงสนใจที่จะศึกษา “บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด สงขลา” เพื่อทราบว่าการบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยผลการศึกษจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ เพราะหากองค์กรทราบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ผู้บริหารก็สามารถจัดการและปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรด้านที่พนักงานรับรู้ในทางที่น้อยให้ดีขึ้น เพื่อพนักงานจะได้รับรู้บรรยากาศขององค์กรได้ตรงตามที่ต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน เอาใจใส่ในงาน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเจริญเติบโตได้ในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด

สงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย

1.1 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ตามแนวคิดของ stringer (2002)

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ตามแนวคิดของ Mayer and Allen (1991)

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของธนาคารออมสินในสังกัดธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 209 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา 2 เดือน ระหว่าง 26 พฤศจิกายน 2561 – 31 มกราคม 2562

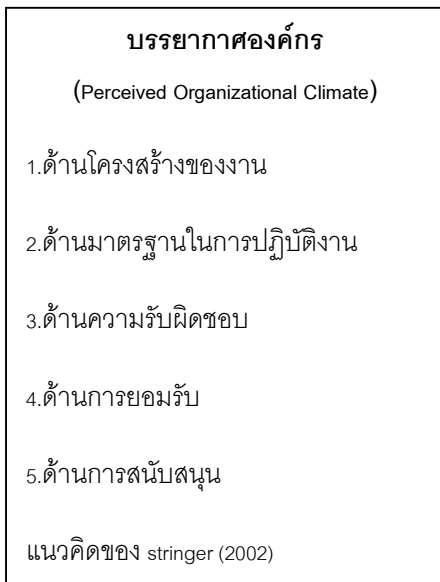
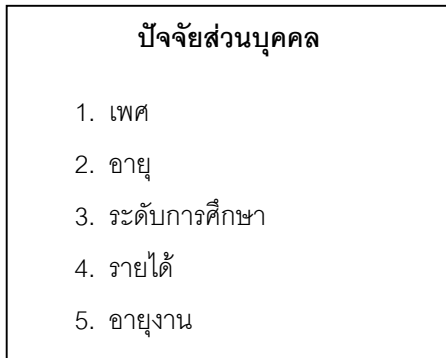
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
2. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
3. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด สงขลา
4. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา
5. ผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา

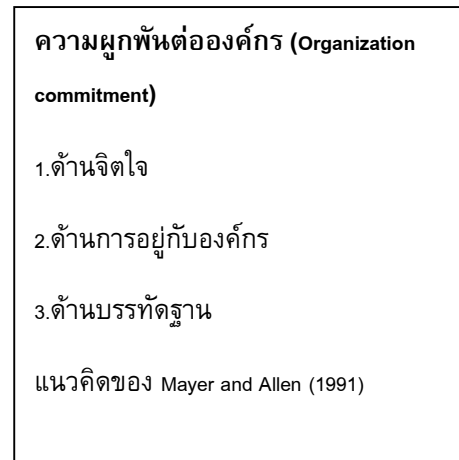
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับและด้านการสนับสนุน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 14 ข้อ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งการสรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.10 มีอายุ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.80 มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.40 และมีอายุงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.40

2. ระดับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างของงาน รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือด้านการยอมรับ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

2.1 ด้านโครงสร้างของงานในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้ รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน และน้อยที่สุดคือหน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านดำเนินการทำให้การ

ปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม เป็นไปตามเป้าหมายองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้น และน้อยที่สุดคือ มีหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.3 ด้านความรับผิดชอบในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ๆ รองลงมาคือ มีท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และน้อยที่สุดคือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม ตามลำดับ

2.4 ด้านการยอมรับในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดี ความชอบ มีความยุติธรรม รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น และท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดคือเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ตามลำดับ

2.5 ด้านการสนับสนุนในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น รองลงมาคือท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยปราศจากการโต้ตอบหรือกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานและน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

3.1 ด้านจิตใจ ในภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรนี้มีความหมายต่อท่านอย่างมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและน้อยที่สุดคือท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ขณะนี้ ตามลำดับ

3.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร ในภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรต่อไป รองลงมาคือ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กร ถึงแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่า และน้อยที่สุดคือท่านจะลาออกไปทำงานในองค์กรอื่นต่อเมื่อมีเหตุสุดวิสัยจริงๆ ตามลำดับ

3.3 ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านจะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสีย รองลงมาคือ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบ และน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรนี้เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องแม้ท่านจะได้รับผลประโยชน์มากกว่า ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัด

สงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า รายได้และอายุงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุและระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและด้านการสนับสนุน โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลามากที่สุดคือด้านการยอมรับ รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างของงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาได้ร้อยละ 52.30 ($R^2 = 0.523$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง“บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา” สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาในภาพรวมบรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างของงาน รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือด้านการยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศรี แสนมนตรี (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่าระดับบรรยากาศองค์กรรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข พบว่าบรรยากาศโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญกิจ สันติเกษม (2542) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หังบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาเมื่อวิเคราะห์ภาพรวมพบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือด้านจิตใจ และน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศรี แสนมนตรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณรรัตน์ แป้นเมือง (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน

ภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 9 มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาคอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ได้ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการ 7 กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ศรีทอง (2550) ได้ทำการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้และอายุงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุและระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบสมมติฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 4 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยด้านโครงสร้างของงาน ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลามากที่สุดคือด้านการยอมรับ รองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างของงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 52.30 กล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากบุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานภายใต้นโยบายขององค์กรมีการกำกับ ควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา มีโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กรแล้วยังมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่พนักงานรู้สึกและรับรู้ได้ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ บรรยากาศขององค์กร บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นโดย บรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของหน่วยงานหรือแผนกงานในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับปริมาณภาระงานใน

องค์กร จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี บรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิด การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศรี แสนมนตรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 โดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ รัตนสุภาชัย (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสลิลรัตน์ ชุมทอง (2550) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษายืนยันที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลักษณะงาน คือ ความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .01 สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น พบว่าสามตัวแปร คือ ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอารี นงค์พรหมมา (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิลำเนา และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเสนอแนะตามที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานที่เป็นตัวขับเคลื่อนทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรมีปรับปรุงในด้าน

การคงอยู่กับองค์กรเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 3 ด้าน ซึ่งการพิจารณาถึงความเหมาะสมของของ ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับเมื่อทำงานอยู่ภายในองค์กรเพราะผลตอบแทนมีความสำคัญที่จะ ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรและทำงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงปัจจัยด้านดังกล่าว ดังนี้

1.1.1 ด้านจิตใจ ได้แก่ องค์กรนี้มีความหมายอย่างมากได้มีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมี การให้ความสำคัญกับภาวะจิตใจที่บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน ผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะ เสียสละตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยแสดงพฤติกรรมถึงการยอมรับค่านิยม เป้าหมาย ขององค์กร

1.1.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ พร้อมทั้งจะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ ทำงานกับองค์กรต่อไป มีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีให้ความสำคัญกับบุคคลในเรื่องของการเข้าไป เป็นสมาชิกขององค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป โดยปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการคงอยู่ กับองค์กรคือ จำนวน หรือขนาดของสิ่งที่ลงทุนกับองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กร บำนาญ ตำแหน่งงาน หากบุคคลรับรู้ว่าคุณไม่มีทางเลือกในการทำงานที่องค์กรใหม่ หรือเห็นว่าจะทำให้ ผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมและคุ้มค่า จะส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมี มากขึ้น ในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณมีทางเลือกอื่น หรือเห็นว่าองค์กรให้ผลประโยชน์ตอบแทนทาง เศรษฐกิจไม่เหมาะสมและไม่คุ้มค่าแล้ว ยิ่งมากเท่าไรก็จะยิ่งส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ลดลงไป

1.1.3 ด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ จะปกป้ององค์กร ถ้ามีผู้อื่นมากกล่าวหาทำให้องค์กรเสื่อมเสียมี คะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีบรรทัดฐานของสังคมในมุมมองว่าเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร แล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์กร โดยต้องปฏิบัติตามให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบแทน สิ่งที่คุณค่าได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิชาการอมสินในจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 4 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือด้านการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างของงาน ดังนั้นควรมีการปรับปรุงในด้าน ความรับผิดชอบ ในเรื่องของการมอบหมายงานในปริมาณที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง/หน้าที่และปริมาณ บุคคลที่รับผิดชอบ การให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกทางความคิดเพื่อนำมาปรับใช้ในวิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยด้านดังกล่าว ดังนี้

1.2.1 ด้านโครงสร้างของงาน ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้มีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ภายในองค์กรให้มีความชัดเจน เพื่อป้องกันการงานซ้ำซ้อน และให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของ การทำงาน อันจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุง งานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชามีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรกำหนดมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมและให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ทั่วกัน มีการยอมรับเมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย รวมถึงบุคลากรในองค์กรควรมีส่วนร่วมใน

การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทางความคิดเกี่ยวกับวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการขององค์กร ควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมีความยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อตอบสนองความต้องการให้ครอบคลุมที่สุด รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจากความแตกต่างของตำแหน่งงาน เพศและอายุงาน แต่ควรพิจารณาจากประสิทธิผลการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน

1.2.4 ด้านการยอมรับ ได้แก่ หน่วยงานมีระบบพิจารณาความดี ความชอบ มีความยุติธรรมมีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรวางตนเป็นกลางในการตัดสินงานต่าง ๆ ให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเท่าเทียมกันตามความสามารถของแต่ละบุคคล

1.2.5 ด้านการสนับสนุน ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมีคะแนนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรจัดฝึกอบรมตามเส้นทางอาชีพ (career path) ให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงอนาคตในการทำงานของตน มีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนขั้นหากสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพฤติกรรมการทำงานด้านนี้ได้มากขึ้นด้วย และผู้บริหารควรให้ความสนใจและดูแลเอาใจใส่บุคลากรในองค์กรทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไปให้ความช่วยเหลือ สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นและให้การสนับสนุนที่ดีต่อกันในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรนี้เป็นเรื่องดีและมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เพราะจะได้ข้อคิดเห็นมุมมองสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เนื่องจากการศึกษาในเชิงคุณภาพจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์จะมีโอกาสให้ข้อมูลมากกว่าการตอบโดยใช้แบบสอบถาม ในการทางกลับกันการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลจากตัวแทนของประชากร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปการท้าววิจัยทั้งสองประเภททั้งเชิงปริมาณควบคู่คุณภาพจะทำให้การวิจัยมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้นส่งผลดีต่อการนำผลวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในอนาคต

2.2 ควรศึกษาในกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานเพิ่มเติมเนื่องจากตำแหน่งงานอาจจะมีผลต่อความผูกพัน ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลาครั้งนี้ไม่ได้ทำการศึกษาในเรื่องของตำแหน่งงานแต่จากผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำปัจจัยตำแหน่งงานมาเป็นหนึ่งในตัวแปรทางประชากรศาสตร์ที่ใช้ในการศึกษา

2.3 ควรศึกษาโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้นและให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้นรวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- ชนิษฐา ศรีทอง. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เจนนารา สิทธิเหรียญ. (2541). บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญกิจ สันติเกษม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์หังบประมาณสำหรับงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรรัตน์ แป้นเมือง. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินกรณีศึกษา : ธนาคารออมสินภาค 9. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนาคารออมสิน. (2561). ผังโครงสร้างองค์กรธนาคารออมสินภาค 18. กรุงเทพฯ : หน่วยแผนและพัฒนา งานสาขา ธนาคารออมสินภาค 18.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สลิลรัตน์ ชุมทอง. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารี นงค์พรหมมา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). บรรยายองค์กรกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Mayer, J.P. and Allen,N.J. (1 9 9 1). A three-component conceptualization of organizational
commitment. **Human Resource Management Review**, 1(1), 61 – 89.

Stringer, R. (2002). **Leadership and Organization Climate**. New Jersey: Person Education, Inc.