



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคาร
อาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)

Factors affecting organizational commitment of employees
of Government Housing Bank

พรนภา ดาวฮามแป้¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Pornnapa Daohampae¹ & Nattapong Boonlue²

Corresponding author: 6614830029@rumail.ru.ac.th

Received: 10/03/68 Revised: 16/03/68 Accepted: 16/03/68

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมประกอบด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ จำนวน 100 คน และ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุการทำงาน และปัจจัยองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (2) สัมพันธภาพภายในองค์กร (3) ความก้าวหน้าในงาน (4) สวัสดิการและค่าตอบแทน และ (5)

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ Student, Master of Public Administration Program, Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University



ความมั่นคงในอาชีพ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และลดปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันดังกล่าว

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร; ปัจจัยด้านองค์กร; พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Abstract

The study on Factors Affecting Organizational Commitment of the Government Housing Bank (Head Office) employees aimed to (1) study the factors affecting the organizational commitment of the Government Housing Bank (Head Office) employees and (2) study the problems and obstacles in creating organizational commitment of the Government Housing Bank employees. The research methodology was used, consisting of a survey research with 100 samples and interviews with 5 key informants. The research results showed that (1) the factors affecting the organizational commitment of the employees were length of service and 5 organizational factors, namely (1) participation in management, (2) internal relationships, (3) job advancement, (4) welfare and compensation, and (5) job security, all of which were highly related to the level of organizational commitment. The results of the study can be used as a guideline for developing strategies to



strengthen employee commitment to the organization and reduce problems and obstacles that affect such commitment.

Keywords: Organizational commitment; Organizational factors;
Government Housing Bank employees

บทนำ

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้สังกัดกระทรวงการคลัง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยการให้สินเชื่อเพื่อซื้อสร้าง หรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัย รวมถึงการจัดสรรที่ดินเพื่อก่อสร้างบ้าน ธอส. ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางทางการเงินด้านเคหะ และร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น การเคหะแห่งชาติ สำนักงานประกันสังคม และกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนด้านที่อยู่อาศัยได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ ยังมีบทบาทในการกระตุ้นตลาดอสังหาริมทรัพย์ และส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นผ่านการเป็นเจ้าของบ้านที่เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องคำนึงถึงวิธีการที่จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานที่สุด โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกโดย 1) มีความเชื่อมั่นและ



ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร Steers (1977, p. 46 อ้างถึงใน สุชาติ พรหมรักษ์, 2553, หน้า 10) ดังนั้นปัจจุบันองค์กรต้องให้ความสำคัญและหาวิธีที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและความรู้สึก กับความผูกพันกับการทำงานมากขึ้น เพราะหากบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความรู้สึกผูกพันกับงาน จะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและความรู้สึกกับความผูกพันกับการทำงาน งานที่เกิดความล่าช้า บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งานที่ทำจะแย่ลงเรื่อย ๆ ดังนั้นความผูกพันองค์กรเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และทำให้บุคลากรจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่ โดยต้องการที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)



สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความผูกพันของ Steers อ้างถึงในสุชาติดา พรหมรักษ์ (2553, หน้า 10) และแนวคิดของ Maslow, Herzbergs อ้างถึงในสุวรรณี แสงมหาชัย (2565, หน้า 89-94) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ
- เพศ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- อัตราเงินเดือน

ปัจจัยองค์กร

- สวัสดิการและค่าตอบแทน
- ความมั่นคงในอาชีพ
- สัมพันธภาพภายในองค์กร
- ความก้าวหน้าในงาน
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



วิธีการดำเนินการวิจัย

ศึกษาวิจัยแบบผสมประกอบด้วยวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ประชากร เป็นบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ ระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พิจารณาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นงานวิจัยได้ จำนวน 5 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 100 คน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทราบขนาดของประชากรจึงใช้แนวคิดสำเร็จของ James A. Rosenthal ในการกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนด Sample size and statistical power โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 51-200 คน ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ James A. Rosenthal เห็นว่าเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับใช้ได้ (James, 2001, pp.308)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยใช้คำถามแบบปลายปิด เป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้ง 2 และแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



โดยกำหนดให้ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 63)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามตายตัวและข้อกำหนดตายตัว จำนวน 5 คน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยค่าความถี่และค่าร้อยละสำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับอธิบายถึงความคิดเห็น ความผูกพันองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้านองค์กร และสถิติเชิงอนุมานได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi - Square) และทดสอบหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ค่าสถิติ Pearson Correlations ใช้สำหรับอธิบายการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามวิจัย (Index of item-Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 3 คน สำหรับงานวิจัยนี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามวิจัยที่ $IOC=1$ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ (1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล $IOC = 1$ (2) ด้านปัจจัยองค์กร $IOC = 1$ (3) ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร $IOC = 1$ (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 113) และนำแบบสอบถามทดสอบกับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อเกิดความแน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจคำถามและสามารถ



ตอบแบบสอบถามได้ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น คือค่า Cronbach's alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ ได้ค่า Cronbach's alpha ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.77 แสดงว่าชุดคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามนี้มีระดับความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับได้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	46
หญิง	49	49
อื่น ๆ	5	5
รวม	100	100
2. อายุ		
20-25 ปี	12	12
26-30 ปี	34	34
30 ปีขึ้นไป	54	54
รวม	100	100



3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	54	54
ปริญญาโท	44	44
สูงกว่าปริญญาโท	2	2
รวม	100	100
4. รายได้		
15,000–20,000 บาท	16	16
20,001–30,000 บาท	25	25
30,001 บาทขึ้นไป	59	59
รวม	100	100
5. อายุการทำงาน		
1–4 ปี	28	28
5–8 ปี	42	42
9-10 ปี	30	30
รวม	100	100

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5–8 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58, 4.52, 4.46 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านบุคลากร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. สวัสดิการและค่าตอบแทน	4.52	0.60	มากที่สุด
2. ความมั่นคงในอาชีพ	4.58	0.61	มากที่สุด
3. สัมพันธภาพภายในองค์กร	4.42	0.70	มาก
4. ความก้าวหน้าในงาน	4.46	0.63	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.33	0.73	มาก
รวม	4.46	0.65	มาก

(2.1) ปัจจัยองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.52, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ ครบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากรทำให้รู้สึกยินดีและขอบคุณผู้ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น รองลงมาได้แก่ สวัสดิการมีความเหมาะสม (เช่น สิทธิวันหยุด วันลา



การเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ฯลฯ) และ รายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.63, 4.61, 4.33 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สวัสดิการและค่าตอบแทน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือประเภทต่างๆ ครอบคลุมถึงครอบครัวของบุคลากร ทำให้รู้สึกยินดีและขอบคุณรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น	4.63	0.51	มากที่สุด
2. สวัสดิการมีความเหมาะสม (เช่น สิทธิวันหยุดวันลา การเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ อุปกรณ์เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ฯลฯ)	4.61	0.55	มากที่สุด
3. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.33	0.75	มาก
รวม	4.52	0.60	มากที่สุด

ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่บุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสอดคล้องคำอธิบายดังนี้ “...สวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะว่า หากองค์กรสามารถจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, การสัมภาษณ์ส่วน



บุคคล, 28 มกราคม 2568) และคำอธิบาย “...เหตุผลที่สวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร คือเมื่อได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะไม่ต้องกังวลเรื่องปัญหาทางการเงิน ทำให้สามารถทุ่มเทให้กับงานได้ อย่างเต็มที่รวมถึงความรู้สึกได้รับการดูแล เช่น สวัสดิการครอบคลุมไปถึงครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพจะรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและดูแลเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและอยากอยู่กับองค์กรในระยะยาว...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

(2.2) ปัจจัยองค์กรด้านความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง ด้านอาชีพ รองลงมาได้แก่ งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน และนโยบายการบริหารงานขององค์กรของบุคลากรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.64, 4.56, 4.53 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านความมั่นคงในอาชีพ แสดงค่าความถี่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความมั่นคงในอาชีพ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ	4.64	0.59	มากที่สุด
2. งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน	4.56	0.62	มากที่สุด
3. นโยบายการบริหารงานขององค์กรของบุคลากรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	4.53	0.61	มากที่สุด
รวม	4.58	0.61	มากที่สุด



ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไปดังกล่าว สอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...เนื่องจากธนาการอาครสงเคราะห์เป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักจะมีความมั่นคงมากกว่าบริษัทเอกชนและธนาการอาครสงเคราะห์มีนโยบายที่มุ่งเน้นความมั่นคงในอาชีพของพนักงาน อีกทั้งเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ประชาชนมีบ้านเป็นของตนเองซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลทำให้ได้รับการสนับสนุนและมีความมั่นคง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

(2.3) ปัจจัยองค์กรด้านสัมพันธภาพในองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.42, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.52, 4.44, 4.31 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สัมพันธภาพภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.44	0.66	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนทำให้ไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานในหน่วยงานอื่น	4.31	0.81	มาก
3. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.52	0.64	มากที่สุด
รวม	4.42	0.70	มาก



การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นและมั่นใจ และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ภายในส่วนงานที่ทำอยู่ในระดับดี เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานร่วมมือทำงานเป็นทีมอย่างดี รับฟังความคิดเห็นต่าง...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568) และคำอธิบายดังนี้ “...ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในองค์กรอยู่ในระดับที่ดีเนื่องจากธนาครมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรไม่บ่อยนักทำให้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลานานส่งผลให้เกิดความผูกพันและความไว้วางใจซึ่งกันและกันอีกทั้งเพื่อนร่วมงานมักมีความรู้และประสบการณ์ในสายงานที่เฉพาะเจาะจง ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568.)

(2.4) ปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รองลงมาได้แก่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และบุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าการทำงานในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.51, 4.45, 4.43 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.45	0.61	มาก
2. บุคลากรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าการทำงานในอนาคต	4.43	0.70	มาก
3. การมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.51	0.59	มาก
รวม	4.46	0.63	มาก

บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถและมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...มีการสนับสนุนในการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบ online offline ทั้งของธนาคารเอง และการสนับสนุนการศึกษาจากภายนอก เช่น สนับสนุนทักษะที่จำเป็นส่งให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้มีการค้นคว้าเทคนิคใหม่ๆ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2568) และสอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...ธนาคารอาคารสงเคราะห์มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ยกตัวอย่างเช่น 1. การฝึกอบรมและพัฒนาจัดให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อีกทั้งจัดให้มีโครงการพัฒนาผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. การหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในหลากหลายด้าน มักมีนโยบายในการ



หมุนเวียนงานให้พนักงานได้ทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน 3. การส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ มีโครงการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับพนักงาน...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

(2.5) ปัจจัยองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่างๆ ภายในองค์กร และบุคลากร มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ผลดี ผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.31, 4.31 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงปัจจัยองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาจัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร	4.37	0.69	มาก
2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการต่างๆ ภายในองค์กร	4.31	0.72	มาก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ผลดี ผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร	4.31	0.77	มาก
รวม	4.33	0.73	มาก



ธนาคารอาคารสงเคราะห์เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จัดทำกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร และมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการ ภายในองค์กร มีความสอดคล้องกับคำอธิบายดังนี้ “...การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามที่เคยปฏิบัติมา ดังนี้ 1. การจัดตั้งคณะกรรมการ คือการจัดตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยตัวแทน จากพนักงานในระดับต่างๆ ในการดำเนินงานจัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ หรือคณะทำงานของโครงการภายในธนาคาร 2. การจัดประชุมหารือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3. การใช้ระบบออนไลน์ คือ การใช้ระบบออนไลน์ในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เช่น การสร้างกลุ่มในโซเชียลมีเดีย หรือการใช้แพลตฟอร์มสำหรับการระดมความคิดเห็น หรือประชาสัมพันธ์ความรู้ภายในองค์กร หรือกิจกรรมภายในองค์กรให้ได้รับทราบ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, $SD=0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.61, 4.47, 4.36 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 8



ตารางที่ 8 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.47	0.65	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.61	0.56	มากที่สุด
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.36	0.77	มาก
รวม	4.48	0.66	มาก

(3.1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $SD=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่า องค์กรของบุคลากรไปในทางที่ไม่ดีจะรีบชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กรทันที รองลงมา การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรจะเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และบุคลากรเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.50, 4.49, 4.42 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 9



ตารางที่ 9 แสดงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร จะเป็นแนวทางให้บุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น	4.49	0.67	มาก
2. เมื่อบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรของบุคลากรไป ในทางที่ไม่ดีจะรีบชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้น เข้าใจไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อ องค์กรทันที	4.50	0.64	มากที่สุด
3. บุคลากรเห็นด้วยกับแนวทางการปฏิบัติงาน ขององค์กร	4.42	0.64	มาก
รวม	4.47	0.65	มาก

(3.2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, $SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งจะทำด้วยความเพียรพยายามทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าขององค์กร รองลงมา บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด และบุคลากรยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานในทุกด้านเสมอแม้ว่าจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม



(ค่าเฉลี่ย 4.69, 4.59, 4.56 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่าง หนึ่งจะทำด้วยความเพียรพยายามทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าขององค์กร	4.69	0.51	มากที่สุด
2. บุคลากรยินดีให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานใน ทุกด้านเสมอแม้ว่าจะมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	4.56	0.59	มากที่สุด
3. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึก เป็นเจ้าของงานและความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะ ทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด	4.59	0.59	มากที่สุด
รวม	4.61	0.56	มากที่สุด

(3.3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน รองลงมา การที่บุคลากรได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน และสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะ



มีทางเลือกที่ดีกว่าเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย 4.38, 4.37, 4.32 ตามลำดับ) ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แสดงค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. สาเหตุที่ไม่คิดย้ายหน่วยงานถึงแม้ว่าจะมีทางเลือกที่ดีกว่าเป็นเพราะมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานแห่งนี้	4.32	0.86	มาก
2. การที่บุคลากรได้มาปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในการทำงาน	4.37	0.71	มาก
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดจนถึงเกษียณอายุจากการปฏิบัติงาน	4.38	0.74	มาก
รวม	4.36	0.77	มาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

สมมุติฐานการวิจัย: มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร



Null Hypothesis: ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อธนาคารอาคารสงเคราะห์ (อายุการทำงาน มีค่า ($X^2 = 67.39$, ค่า $df = 44$, ค่านัยสำคัญทางสถิติ ($Sig.$) = 0.013) โดยมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) ดังนั้นสามารถปฏิเสธ สมมุติฐานทางวิจัยและยอมรับ Null Hypothesis ที่ตั้งไว้ ดังคำอธิบาย บทสัมภาษณ์ดังข้างบน รายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร		
	X^2	df.	Sig.
เพศ	29.24	44	0.957
อายุ	42.74	44	0.526
วุฒิการศึกษา	39.12	44	0.680
รายได้	53.21	44	0.161
อายุการทำงาน	67.39	44	0.013*

สมมุติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร
สมมุติฐานการวิจัย : มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กร



Null Hypothesis: ไม่มีความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก มีค่า ($r = 0.735$, $\text{Sig} = 0.000$) ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมา สัมพันธภาพภายในองค์กร และความก้าวหน้าในงาน มีค่า ($r=0.694$, $\text{Sig}=0.000$, $r=0.669$, $\text{Sig}=0.000$, $r=0.641$, $\text{Sig}=0.000$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) ดังนั้นสามารถปฏิเสธ Null Hypothesis และยอมรับสมมุติฐานทางวิจัยที่ตั้งไว้ ดังคำอธิบายบทสัมภาษณ์ดังกล่าวข้างบนรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร



ปัจจัยด้าน องค์กร	ความผูกพันองค์กรของบุคลากร				
	ความเชื่อ และยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความ ปรารถนา อย่างแรง กล้าที่ จะคง ความเป็น สมาชิก	ด้านรวม	ลำดับ
1. สวัสดิการและ ค่าตอบแทน	(r) 0.554 (Sig.) 0.000	(r) 0.435 (Sig.) 0.000	(r) 0.570 (Sig.) 0.000	(r) 0.579 (Sig.) 0.000	4
2. ความมั่นคง ในอาชีพ	(r) 0.593 (Sig.) 0.000	(r) 0.427 (Sig.) 0.000	(r) 0.537 (Sig.) 0.000	(r) 0.577 (Sig.) 0.000	5
3. สัมพันธภาพ ภายในองค์กร	(r) 0.632 (Sig.) 0.000	(r) 0.550 (Sig.) 0.000	(r) 0.630 (Sig.) 0.000	(r) 0.669 (Sig.) 0.000	2
4. ความก้าวหน้า ในงาน	(r) 0.583 (Sig.) 0.000	(r) 0.553 (Sig.) 0.000	(r) 0.605 (Sig.) 0.000	(r) 0.641 (Sig.) 0.000	3
5. การมีส่วนร่วม ในการ บริหารงาน	(r) 0.655 (Sig.) 0.000	(r) 0.481 (Sig.) 0.000	(r) 0.717 (Sig.) 0.000	(r) 0.694 (Sig.) 0.000	1
รวม	(r) 0.701 (Sig.) 0.000	(r) 0.568 (Sig.) 0.000	(r) 0.713 (Sig.) 0.000	(r) 0.735 (Sig.) 0.000	



**ผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ปัญหาและอุปสรรคในการ
สร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงาน
ใหญ่) มีดังนี้**

1) ปัญหาด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้าง
ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ปัจจัยหลักที่
ส่งผลกระทบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์และลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา ซึ่ง
ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ขาดความเป็นธรรม และเกิดความอึดอัด
ในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่สบายใจ ขาดแรงจูงใจ และเกิด
ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่าที่จะอดทนทำงานต่อไป

2) การแข่งขันภายในองค์กรที่สูง การที่มีการแข่งขันสูงเกินไปเป็น
บรรยากาศที่เต็มไปด้วยความกดดัน และทำให้พนักงานมองกันเป็นคู่แข่งมากกว่า
ทีมเดียวกัน บุคลากรรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน นำไปสู่ปัญหาความเครียด
เกิดความขัดแย้งภายในทีม หรือแม้แต่การลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง
และส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม นอกจากนี้ การไม่ให้เกียรติกัน
ในที่ทำงาน เช่น การละเลยความคิดเห็นของผู้อื่น การไม่ยอมรับความแตกต่าง
หรือการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมทำให้รู้สึกไม่มีคุณค่าและไม่อยากมีส่วนร่วม
กับองค์กรในระยะยาว

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษิตสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร พบว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = 0.013$) ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ ความมี



นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) สอดคล้องกับงานวิจัยของ 1) ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสพการณ์การทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997 อ้างถึงในนครรัตน์ อันขวัญเมือง, 2563, หน้า 17) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยด้านองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ สัมพันธภาพภายในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=0.000$) ซึ่งมี ค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมา คือ สัมพันธภาพภายในองค์กร ความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

2.1 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=0.000$) ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) เป็นเรื่องโดยทั่วไปของบุคลากรที่จะมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน



ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997 อ้างถึงในคนธรัตน์ อันขวัญเมือง, 2563, หน้า 17) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรคือการที่บุคลากรได้ลงแรงให้กับการปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วบุคลากรย่อมคาดหวังผลตอบแทนสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1.) ทิพย์ชนก เสนมดุง (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ โดยรวมเห็นด้วยในระดับสูง 2.) คนธรัตน์ อันขวัญเมือง (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย พบว่าค่าตอบแทน การชดเชยที่เหมาะสมส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิต

2.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig}=0.000$ ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Frederick Herzberg (1966) เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ของคนกับงานของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่พื้นฐาน และทัศนคติต่อการทำงานจะสามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ Herzberg จึงกำหนดคุณลักษณะเงื่อนไขของคุณภาพการควบคุมดูแล การจ่ายค่าตอบแทน



นโยบายขององค์การ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน และความมั่นใจในงานว่าเป็นปัจจัยด้านสุขวิทยา (hygiene factors) (สุวรรณณี แสงมหาชัย, 2565, หน้า 93-94)

2.3. ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)=0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ความเชื่อมั่นและมั่นใจ และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1947 อ้างถึงใน อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์, 2551, หน้า 17) จากการศึกษาพบว่า ทักษะคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกจะได้รับอิทธิพลจากการเข้าสังคมกับกลุ่มผู้ร่วมงานและหากกลุ่มเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีและแสดงความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1.) วิจารณ์ ช่างา (2566) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความเกี้ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสัมพันธภาพในองค์กร 2.) ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ



ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ โดยรวมเห็นด้วยในระดับสูง 3.) ปนัดดา โตกำ และ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2567, หน้า360) อธิบายว่าการศึกษารื่อง บัณฑิตที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวน อุบัติเหตุและอุบัติเหตุการของอากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันองค์กรของ บุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยกตัวอย่าง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร การปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กรที่ ร่วมกันทำงานเป็นทีมและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ซึ่งจะส่งผลให้ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่าง เต็มศักยภาพ และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2.4. ความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน องค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)=0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ และมีแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในขั้นต่ำกว่าได้รับความพอใจแล้วความ ต้องการขั้นถัดไปจะเข้ามามีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจ ส่วนลำดับขั้นความ ต้องการที่สูงขึ้นไปได้แก่ความต้องการความรักและสังคมหากต้องการชื่อเสียง เกียรติภูมิ ความต้องการประจักษ์ตนจะถูกทำให้พอใจได้ด้วยความรู้สึภายใน



บุคคผล (สุวรรณณี แสงมหาชัย, 2565, หน้า89-92) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mc Clelland's ทฤษฎีความต้องการ ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการที่มนุษย์ได้มา โดยผ่านประสบการณ์ในชีวิต 3 อย่าง คือ 1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ 2. ความต้องการใฝ่สัมพันธ 3. ความต้องการใฝ่อำนาจ (วิไลวรรณ ศรีสงคราม, 2547, หน้า 28-29) และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1.) ลลิตา จันทรงาม (2559) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังในการก้าวหน้า, การพัฒนาการทำงาน, ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน, ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ซึ่งทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน 2.) วริศรา วิศิษฐ์โสภณ (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทักษะที่ดีมีต่องานและองค์กร รวมถึงความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในอาชีพ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2.5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)=0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05)ธนาคารอาคารสงเคราะห์เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา จัดทำกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร และมีส่วนร่วมในการกำหนดและทำแผนโครงการ ภายในองค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ชนก เสนผลดูง (2563) การศึกษาเรื่อง ศึกษา



ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถการกระจายอำนาจ และสวัสดิการ โดยรวมเห็นด้วยในระดับสูง

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อบัณฑิตด้านองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig) = 0.000 ซึ่งมีค่าไม่เกินเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (0.05) พบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($r = 0.713$, $\text{Sig} = 0.000$, $r = 0.701$, $\text{Sig} = 0.000$, $r = 0.568$, $\text{Sig} = 0.000$) ตามลำดับ จึงสามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ ดังนั้นยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนองค์กรของธนาคารอาคารสงเคราะห์กับความผูกพันองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันมาก

ข้อเสนอแนะ

โดยนำผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่น้อยที่สุดมาเป็นแนวทางพัฒนาความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 5 ด้าน ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับความผูกพันองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมวางแผนและกำหนดนโยบาย รวมทั้งการ



วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากรให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

2. สัมพันธภาพภายในองค์กร เป็นข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยลำดับที่ 4 จากทั้งหมด 5 ด้าน ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสานสัมพันธ์กันภายในองค์กรให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้มากขึ้น เช่น การทำกิจกรรมร่วมกันหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

3. ควรรักษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการคลัง. ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2567). *ประวัติศาสตร์และจุดเริ่มต้นของธอส*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2568, จาก <https://www.ghbank.co.th/about/history>
- คนธรัตน์ อันขวัญเมือง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปนัดดา โตกำและณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2567). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ของอากาศยานสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 332-365.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลลิตา จันทรังาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- วรित्रา วิศิษฐ์โสภณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภารัตน์ ขาฐา. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัย
ทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของ
บุคคล. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- สุชาติ พรหมรักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด(มหาชน) เขต14. การค้นคว้าอิสระ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวรรณี แสงมหาชัย. (2565). องค์กรและการจัดการ(พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Rosenthal, J. A. (2001). *Statistics and Data Interpretation for the Helping
Professions*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.