

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย

Working Environment affecting Organizational Commitment of Employees  
in the Commercial Banks in the Western Thailand

นิภาภัทร นกน่วม สอาด บรรณเจตฤทธิ  
NipapatNoknuam Sa-ardBanchirdrit

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด 1458 ถนนเพชรเกษม อำเภอ  
ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

Master of Business Administration. (M.B.A.) Stamford International University. 1458 Petchkasem  
Road, Cha-Am District, Phetchaburi County 76120

\*To Whom correspondence should be address. e-mail : aom\_rock@hotmail.co.th

Received: 19 October 2019, Revised: 11 November 2019, Accepted: 20 December 2019

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพาณิชย์ และ 4) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติเชิงพรรณนาใช้ความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติเชิงอนุมานใช้ ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี แอลเอสดี และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ คุณลักษณะเฉพาะของงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ สภาพการทำงาน และค่าจ้าง ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรธนาคารพาณิชย์

### Abstract

This research aimed 1) to study the working environment factors of employees of commercial banks in Western Thailand, 2) to study organizational commitment of employees of commercial banks in Western Thailand, 3) to compare organizational commitment of employees of commercial banks in Western Thailand classify by personal factors, and 4) to study working environment factors affecting organizational commitment of employees of commercial banks in Western Thailand. A questionnaire was applied as research instrument for data collection from 400 employees of commercial bank in Western Thailand. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics including independent t-test, one-way ANOVA, LSD, multicollinearity, and multiple regression analysis.

The research results showed that: 1) In overall, the working environment factors of employees of commercial banks in Western Thailand were in high level. As for individual aspects, security was the first one to be considered, followed by supervision, workplace social, communication, career advancement, organization and management, job characteristics, welfare or other benefits, working conditions, and wage, respectively. 2) In overall, the organizational commitment of employees of commercial banks in Western Thailand was in high level. When considered each aspect, the subjects rated the aspect in relation to maintaining membership the highest, followed by the willingness and the utmost effort in the operation for the organization, and confidence and acceptance of goals and value of the organization, respectively. 3) The comparison of organizational commitment of employees of commercial banks in Western Thailand revealed that the different in education, position, and salary caused significant different level of commitment to the organization at 0.05 level of significance. and 4) Working environment factors including security, career advancement, organization and management, wage, job characteristics, workplace social, working conditions, welfare or other benefits significantly affected organizational commitment of employees of commercial banks in Western Thailand, at 0.05 level of significance.

**Keywords :** working environment, organizational commitment, commercial banks

### บทนำ

องค์กรปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ องค์กรแบบเดิมลักษณะของงานจะคงที่ พนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แต่ในองค์กรสมัยใหม่พนักงานต้องเพิ่มศักยภาพของคนที่จะเรียนรู้และสามารถทำงานที่

เกี่ยวข้องได้รอบด้าน และมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่และกลุ่มงานอยู่เป็นประจำ จากบทวิเคราะห์เรื่อง“การปรับตัวของธุรกิจภาวะเศรษฐกิจถดถอยและผลกระทบต่อการใช้งาน” มีนาคม 2552 จะเห็นว่าความไม่แน่นอนทางการเมืองในประเทศไทยและผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ธุรกิจหรือองค์กรต่างๆจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ เพื่อรักษาธุรกิจให้อยู่รอดท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งการปรับตัวของภาคธุรกิจในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย มีเพียงร้อยละ 12 ของผู้ประกอบการที่จะลดจำนวนพนักงานในบริษัท ส่วนหนึ่งมาจากการที่ผู้ประกอบการต้องรักษาแรงงานที่มีทักษะและความชำนาญไว้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับในช่วงที่เศรษฐกิจกลับมาเติบโตอีกครั้ง เนื่องจากอาจไม่สามารถหาแรงงานเหล่านี้ได้ในช่วงที่ต้องการแต่จะเน้นลดต้นทุนด้านแรงงานลง[1]จากบทวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้ผู้บริหารควรมั่นใจได้ว่าทรัพยากรบุคคลหรือพนักงาน ถือเป็นทรัพยากรที่ควรให้ความสำคัญและมีการบริหารที่ถูกต้องเพื่อคงศักยภาพของพนักงานเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด

ทรัพยากรบุคคลเป็นตัวเริ่มต้น สำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานในการต่อยอดใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรมีวิธีการที่จะทำ ให้ พนักงานปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากน้อยเพียงใด องค์กรจึงมีหน้าที่สร้างปัจจัยแวดล้อมที่ดีเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร ธุรกิจธนาคารกำลังก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มรูปแบบทำให้เกิดกระแสการลดพนักงานและการลดสาขา แต่สิ่งที่คุณบริหารควรมองอีกมุมหนึ่งก็คือ จุดเด่นของธนาคาร ไทย คือ มีสาขาที่จับต้องได้ มีหน้าร้านให้บริการลูกค้า เป็นข้อได้เปรียบเมื่อเทียบกับสถาบันการเงินจากต่างประเทศที่กำลังจะเข้ามาในไทย ดังนั้นการลดสาขา หรือ ลดพนักงาน อาจไม่ใช่ทางออก เพราะสาขายังเป็นจุดสำคัญให้ลูกค้าเข้าถึง และพนักงาน หรือ คน ยังคงเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจบริการตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว ธนาคารพาณิชย์ส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อพนักงานของตน ทำให้นามาสู่ความเต็มใจในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ ปัจจัยท้าทายที่สำคัญของธุรกิจธนาคารในปัจจุบันจะเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทางการเงินอย่างรวดเร็ว ทำให้ธนาคารต้องปรับวิธีการดำเนินธุรกิจเพื่อให้การบริการสามารถตอบโจทย์ลูกค้าได้อย่างทันทั่วทั้งซึ่งธนาคารอาจต้องปรับเปลี่ยนการบริการ โดยจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยให้กับพนักงานเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ รวมทั้งพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินออนไลน์รูปแบบใหม่ๆ มาตอบโจทย์ลูกค้าจึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากที่ต้องมีประสิทธิภาพสูงต่อการทำงาน มีการพัฒนาและปรับตัวให้ทัน องค์กรหรือผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงแรงจูงใจในการทำงานที่พนักงานของตนเองต้องการเพื่อนำมาเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้กับองค์กร และเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะเป็นกำลังสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าเหนือคู่แข่ง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคตะวันตก ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบถึง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในพื้นที่ภาคกลางตะวันตกและนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการจูงใจให้พนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคตะวันตก มีความเต็มใจพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรและนำไปวางแผนปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรหรือในส่วนของพนักงานหน่วยงานอื่นๆเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลให้ร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้ การสุ่มตัวอย่างไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran.[6]ซึ่งสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 400 คน โดยขอบเขตด้านตัวแปรได้นำทฤษฎีปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของ Gilmer. [7] มาสร้างกรอบตัวแปรปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers. [9] มาสร้างกรอบตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน และปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันตก ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันตกของประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยแบบสอบถามได้รับการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยใช้สูตรของRovinelli&Hambleton[8]โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่าน พบว่ามีความเหมาะสม และจากการทดลองใช้ (Try – Out) กับบุคคลที่มี ลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977จึง ได้นำแบบสอบถามดังกล่าว ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำข้อมูลมา คำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของ พนักงาน วิชาการพาณิชย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการนำข้อมูลมาคำนวณ วิเคราะห์หา ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันที่มีต่อ องค์กรของพนักงานวิชาการพาณิชย์ภาคตะวันตก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยการนำ ข้อมูลมาคำนวณ วิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันตกของประเทศไทย จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล ใช้สถิติค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิชาการพาณิชย์ในภาคตะวันตก โดยทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้น (Multicollinearity) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression analysis. )

## ผลการวิจัย

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานวิชาการพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ในส่วนของการศึกษาเชิงพรรณนาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ถึงวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่า

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.70 มีอายุ 20-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.30 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.00 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 32.50 และมีอัตราเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.70

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานวิชาการพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยมาเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การนิเทศงาน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.65) การติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.66) คุณลักษณะทางสังคมของงาน ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.67) องค์กรและการจัดการ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.67) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.67) คุณลักษณะเฉพาะของงาน ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.71) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.69) สภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D. = 0.76) และค่าจ้าง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.53) ตามลำดับ

#### 2.1) ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานวิชาการพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ความรู้สึกมั่นคงในงานที่สังกัดอยู่ ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.71) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.68) การมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.69) และการได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.87) ตามลำดับ

## 2.2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านองค์กรมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.88) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.84) มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.89) และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

## 2.3) ด้านองค์กรและการจัดการ

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านองค์กรและการจัดการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านองค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังไว้ ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.87) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ องค์กรมีชื่อเสียงที่ดีในด้านการบริหารที่ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.88) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและข้อบังคับขององค์กร ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.95) และงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.90)

## 2.4) ด้านค่าจ้าง

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านค่าจ้างโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านองค์กรมีวิธีจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค มาเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 0.69) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ได้รับการจ่ายที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 0.65) ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 0.66) และได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.08$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

## 2.5) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มาเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.85) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ทำได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.84) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้และความสามารถ ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.90) และงานที่ทำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.92) ตามลำดับ

## 2.6) ด้านนิเทศงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านการนิเทศงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านได้เข้าร่วมการอบรม, การสอนงานจากผู้เชี่ยวชาญที่องค์กรจัดขึ้น มาเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.74) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ได้รับการแนะนำอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.90) ได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่ทำงานอยู่ ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.94) และได้รับการทราบบทการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D. = 0.90) ตามลำดับ

## 2.7) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.89) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.90) มีกลุ่มงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.87) และองค์กรมีความสามัคคีกันทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

## 2.8) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารทันสมัยและมีความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.91$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.82$ ) ได้รับข่าวสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆในองค์กร ( $\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.86$ ) และได้รับข่าวสารด้านนโยบายและ การทำงานอย่างทันสมัย ( $\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.91$ ) ตามลำดับ

## 2.9) ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.88$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เครื่องมือในที่ทำงานมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ ( $\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.96$ ) บรรยากาศในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข ( $\bar{X} = 3.26, S.D. = 0.96$ ) และมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.94$ ) ตามลำดับ 2.10) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.87$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีความพึงพอใจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างขององค์กร ( $\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.81$ ) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน ( $\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.88$ ) และได้รับรางวัลที่นอกเหนือจากค่าจ้างเมื่อทำผลงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ ( $\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.85$ ) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.65$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ( $\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.63$ ) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.64$ ) ตามลำดับ

### 3.1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า การชี้แจงแก้ไขข้อกล่าวหาเมื่อได้ยินผู้อื่นกล่าวถึงธนาคาร ในทางเสียหาย ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.90$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ธนาคารมีการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.89$ ) ความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของธนาคารพาณิชย์แห่งนี้ ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.92$ ) ความเต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของธนาคาร ( $\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.79$ ) และเป้าหมายการทำงานของพนักงานและของธนาคารมีความสอดคล้องกัน ( $\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.81$ ) ตามลำดับ

### 3.2) ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ( $\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.87$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การใช้

สติปัญญาทำงานอย่างเต็มที่และหมั่นศึกษาหาข้อมูลใน การทำงานอยู่ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.85$ ) การเสียสละเวลา กำลังกายและกำลังความคิดเพื่อปฏิบัติให้องค์กร ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.89$ ) ความมุ่งหวังใฝ่งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.90$ ) และความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือเวลาการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม ( $\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.80$ ) ตามลำดับ

### 3.3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.65$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าเมื่อทำงานเป็นระยะเวลายาวนานขึ้นยังมีความผูกพันกับองค์กร ( $\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.89$ ) มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความยินดีที่จะปฏิบัติงานด้านอื่น หากองค์กรเห็นว่าเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.85$ ) การเชื่อว่าตนเองคิดถูกที่มาทำงานที่องค์กรนี้ ( $\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.91$ ) การไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานกับหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.94$ ) และการคิดว่าธนาคารพาณิชย์แห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.90$ ) ตามลำดับ

4.) ในด้านการสรุปผลการศึกษาเชิงอนุมาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ถึงวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตภาคตะวันตก ประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ศันสนีย์ ศรีภิรมณ์ [4] ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทวิเศษการที่ปรึกษา พบว่า ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และตำแหน่งที่เหมือนกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกันมิใช่เป็นเพราะปัจจัยแวดล้อมในการทำงานหรือการได้รับการจูงใจในการทำงานเท่านั้น แต่รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอีกด้วย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้นแตกต่างกันออกไป จากผลการวิจัยผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ของพนักงานเพื่อนำมาวางแผนบริหารพนักงานของตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

5.) ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงพีช [3] ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยัวร์ตัน ลีละพงศ์วัฒนา [2] ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บแซนแอนด์เจิสแซน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดีของพนักงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา จันทร์มณี [5] ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



ของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์การและการจัดการ และค่าจ้าง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ

จะเห็นได้ว่าจากการศึกษา ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงานและด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทยมีการบริหารปัจจัยแวดล้อมในด้านการนิเทศงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่รวดเร็ว ทันสมัย ตรงต่อความต้องการของพนักงานอยู่แล้ว ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมพัฒนาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานในด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่อไป

### ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนา ในด้านที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การสร้างความรู้สึกรับประกันในงานและให้พนักงานมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร ซึ่งให้พนักงานมองเห็นถึงจุดแข็งและความมั่นคงขององค์กรที่มีอยู่ แนะนำวิธีการปรับตัวหรือช่องทางการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ในยุคปัจจุบัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าตนเองมีความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตลอดไป

2.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าที่ทำนายใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ และมีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีความเป็นธรรม

3.ด้านองค์การและการจัดการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การวางนโยบายในการปฏิบัติงานให้ตรงตามทิศทางไว้ และพยายามสร้างชื่อเสียงที่ดีในด้านการบริหารที่ประสบความสำเร็จเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

4.ด้านค่าจ้าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มีมาตรฐาน และการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับ

5.ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ การมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นโครงการพิเศษที่องค์กรให้ความสำคัญ เพื่อสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ได้รับมอบหมายให้กับพนักงาน และแสดงความยินดีหรือนำความคิดเห็นของพนักงาน ไปปฏิบัติจริง พนักงานก็จะรู้สึกว่าการที่ตนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

6.ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ ระบบการทำงานเป็นทีมที่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานลงตัวและเหมาะสม สร้างบรรยากาศในการทำงานให้สนุกสนาน เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม

7.ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ ระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพทั้ง

จากภายในและภายนอกองค์กร เครื่องมือในการทำงานต้องมีความสะดวกและเป็นระเบียบเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงาน

8.ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ โดยมีประเภทของสวัสดิการที่ได้รับตรงต่อความต้องการ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงาน ให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น สวัสดิการที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของพนักงานครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

- [1] ดลบัลลภขณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ, ธัญลักษณ์ วินุลย์ศรีสัจจะ, นิธิสาร พงศ์ปยะไพบูลย์. บทวิเคราะห์การปรับตัวของธุรกิจ ในภาวะเศรษฐกิจถดถอยและผลกระทบต่อการทำงาน. ธนาคารแห่งประเทศไทย; 2552.
- [2] ยุวรัตน์ สีสะพงสวัสดิ์พัฒนา. ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานของบริษัท เจ็บเซ่น แอนด์เจ็สเซ่น (ประเทศไทย) จำกัด [การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาโท]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2554.
- [3] วิวัฒน์ แสงเพ็ชร. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2558.
- [4] ศันสนีย์ ศรีภิรมย์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2553.
- [5] สุกัญญา จันทรมณี. แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สาขา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2557.
- [6] Cochran W. G. Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons, Inc; 1953.
- [7] Gilmer V. B. Industrial and organization psychology. New York: McGraw-Hill; 1967.
- [8] Rovinelli R. J., Hambleton R. K. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity; Dutch Journal of Educational Research: 1977; 2: 49-60.
- [9] Steer R.M. Antecedents and outcomes of organizational commitment; Administrative Science Quarterly: 1977; 22: 45-56.