

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

#### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานธนาคารออมสินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาดังนี้

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช 7 สาขา จำนวนพนักงาน 120 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช 7 สาขา การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างในสุโขทัยธรรมมาธิราช 2538 : 12) ที่ระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence) 95 % จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 120 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ตัวอย่าง และทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 8 ตัวอย่าง ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมเท่ากับ 100 ตัวอย่าง

## เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เน้นคำถามแบบตรวจเช็คคำตอบ (checklist) เพื่อให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานธนาคารออมสิน ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scales) โดยแบ่งเป็น 5 ช่วง ของลิเคิร์ต (Likert) คือ เน้นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การทั้งหมด 5 ด้าน คือ ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน การจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .801

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็นความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .690

## วิธีการรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ซึ่งอยู่ต่างสาขา แต่สังกัดในเขตเดียวกัน จึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดย ขอความร่วมมือจากพนักงานธนาคารออมสินทั้ง 7 สาขา ให้ตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มสำมะโนประชากรได้กรอกข้อมูลและไปขอรับคืนด้วยตนเอง

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ทุกชุด นำมาลงรหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออมสิน โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออมสิน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
5. เปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (mean) ของความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของTurkey (Turkey's HSD Test)

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขต ศิริราช สรุปได้ ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ด้านอายุ พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 เท่ากัน รองลงมา คือ อายุอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และ 20 - 30 ปี พบน้อยสุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 รองลงมา คือ มีรายได้ 7,500 - 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และรายได้ต่ำกว่า 7,500 บาท พบน้อยที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ โสด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และหม้าย/หย่าร้าง พบน้อยสุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ มีอายุการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ

27.00 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 อายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ไม่พบ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ระดับ 6-7 จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือมีตำแหน่งงาน ระดับ 4-5 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีตำแหน่งงาน ระดับ 8-9 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมีตำแหน่งงาน ระดับ 10 ขึ้นไป พบน้อยสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

#### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 มีระดับความคิดเห็นต่อนับตั้งแต่ท่านเข้ามาเป็นพนักงานท่านได้รับสวัสดิการจากธนาคารมากมายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 มีระดับความคิดเห็นต่อท่านคิดว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากธนาคารเหมาะสมและคุ้มค่ากับความเพียรอดทนที่ท่านได้อุทิศให้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 มีระดับความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่ง มีความเป็นธรรมและเป็นไปตามความเหมาะสมของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 และมีระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้างานให้ความสนใจต่อผลงานที่ประสบความสำเร็จของพนักงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.95

ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อท่านสามารถโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องงานได้เสมอถ้าความคิดเห็นไม่ตรงกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 และมีระดับความคิดเห็นต่อพนักงานในองค์การสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของหัวหน้างานไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือคัดค้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06

ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในระดับต่างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 มีระดับความคิดเห็นต่อหัวหน้างานจะปรึกษาหารือรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะและตัดสินใจร่วมกันกับพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06 มีระดับความคิดเห็นต่อท่านมีส่วนร่วมอย่างมาก ในความสำเร็จของธนาคารอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 และมีระดับความคิดเห็นต่อท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าท่านมีความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.06

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อท่านตั้งใจทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงานให้แก่หน่วยงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 มีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 และการทำงานที่ประสบความสำเร็จ คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกๆ คนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.46

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อพนักงานในองค์กรอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้องมีความเห็นอกเห็นใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยกันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 มีระดับความคิดเห็นต่อท่านสามารถปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 และมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ซึ่งสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ

องค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นไปในแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมที่ท่านยอมรับอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 มีระดับความคิดเห็นต่อท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.47 และมีระดับความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อท่านตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 มีระดับความคิดเห็นต่อท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาบ้างในบางครั้ง เพื่อธนาคารของเราอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 มีระดับความคิดเห็นต่อท่านไม่ขัดขวางในการสร้างบริการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.35 มีระดับความคิดเห็นต่อและท่านพร้อมที่จะอุทิศความรู้ความสามารถที่มีเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป นานเท่าที่องค์กรยังคงอยู่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.59 มีระดับความคิดเห็นต่อในความรู้สึกรักของท่าน ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.65 และมีระดับความคิดเห็นต่อท่านคิดว่าธนาคารแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับท่านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.51

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานธนาคารออมสินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนคร หลวง 3 เขตศิริราช ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนคร หลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้





ต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ไม่แตกต่างกัน  
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ  
นครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม  
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่าง  
กัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ  
พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่าง  
กัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ  
องค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า  
พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ  
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน พบว่า พนักงาน  
ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพัน  
ต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ไม่แตกต่างกัน  
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ  
นครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม  
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน  
จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ  
พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงาน แตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ  
องค์การ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า  
พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8 - 9 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านต่างๆ ของพนักงานธนาคารออมสิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถจำแนกวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การเป็นรายด้าน โดยแบ่งเป็นสมมติฐานย่อยได้ 5 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3

เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.5 วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้นเพียงเล็กน้อย

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษารั้งนี้ อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พนักงานธนาคารออมสินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.1 เพศ พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่า ระบบการบริหารของธนาคารออมสิน ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย ทั้งเพศชายหรือเพศหญิงได้รับสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของเบญจพร ทิพยกุล (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สภากาชาดไทย ผลการวิจัยพบว่าเรื่องเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา มาพบพันธ์ (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาระดับปริญญาโทในแคลิฟอร์เนียแลนด์ จำกัด โดยดูในมิติของลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่ปฏิบัติแล้ว พบว่าลักษณะส่วนบุคคลในมิติอายุ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติในมิติความเข้าใจในกระบวนการ และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ต่างกัน จะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร



และลักษณะส่วนบุคคลในมิติด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสังกัดแผนงาน กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติในมิติความมีอิสระในการทำงาน ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงานที่แตกต่างกัน จะไม่มีความแตกต่างกันทางด้านสังคมผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีเพศแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุ พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541, หน้า 44-45) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ กลั่นกำเนิด (2545) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วยกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ 272 คน โดยศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการรับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ผลปรากฏว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน (อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ คำวนรัตน์ (2535, หน้า 83) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกันนัก และลักษณะงานเป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม ระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.4 รายได้ต่อเดือน พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่า รายได้ ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร พนักงานที่มีรายได้สูงจะมีความรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยชัย ประพฤทธิ์ธรรม (อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 48-49) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัด กองงานวิทยาลัยพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพ สมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ นครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันภายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

1.5 สถานภาพสมรส พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แสดงว่า สถานภาพทางการสมรส ของพนักงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ทั้งนี้เพราะ ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่เป็นโสด ไม่มีความรับผิดชอบทางครอบครัว มีอิสระในการใช้ชีวิต มีความสนุกกับงาน ที่ท้าทายและงานที่ตนรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานสูง ต้องการ ความมั่นคงในชีวิต พนักงานที่สมรสแล้ว มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และต้องงานมาก มีความมุ่งมั่นในการทำงานต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน และต้องการความมั่นคง พนักงาน เป็นหม้ายหรือหย่าร้าง มีความกดดันในการทำงานน้อย มีความสนุกกับงานที่ท้าทายและงานที่ตน รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยชัย ประพฤทธิ์ธรรม (อ้างถึงใน กฤษกร ดวงสว่าง, 2540, หน้า 48-49) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงาน อยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.6 อายุการทำงาน พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิจิต แซ่เตียว (2548, หน้า 95) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด มหาชน สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอายุการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีอายุการทำงานมากจะมีความรักความหวงแหนในองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีอายุการทำงานมากการซึมซับค่านิยม ธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ขององค์กร จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา เทียรสิงห์ (2547, หน้า 55) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทหลักทรัพย์ พัฒนสิน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทหลักทรัพย์ พัฒนสิน จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.7 ตำแหน่งงาน พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กล่าวคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8 - 9 มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8 - 9 มีตำแหน่งงานที่สูงและได้รับการยอมรับจากพนักงานคนอื่นในองค์การ มีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานจึงมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูรีพร กาญจนการุณ (2536) ที่กล่าวว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541, หน้า 44-45) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

## 2. ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านต่างๆ ของพนักงานธนาคารออมสิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 วัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนของพนักงานธนาคารออมสิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสำคัญต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพราะ รางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจหลักในการทำงาน ทำให้พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช คำนึงถึงรางวัลและผลตอบแทนเป็นแรงจูงใจหลักในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เพื่อการดำรงชีพ เพราะพนักงานทุกคนต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังของฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่เป็นการเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไป พนักงานบางคนอาจมีหน้าที่รับผิดชอบทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก มีความจำเป็นต้องมีเงินใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมาก ซึ่งธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ในชีวิตของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับรางวัล เงินเดือนหรือผลตอบแทนเหมาะสมและยุติธรรม ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ เป็นชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของพนักงาน มีผลทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995, p.184) ซึ่งได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการตอบแทน เช่น การให้โบนัสในสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ของบริษัท จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีหากได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมยุติธรรม ซึ่งเป็นอีกแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mar and mannari (1977) และ Mowday,Streets and Porter (1975, อ้างถึงใน ขนิษฐา เทียรสิงห์, 2547, หน้า 58)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

2.2 วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กรอยู่ในระดับมาก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช เปิดโอกาสให้พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน ทั้งนี้พนักงานมีระดับของการยอมรับ ในเรื่องของความขัดแย้งในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สามารถเปิดเผยและจัดการได้ภายในองค์กร ซึ่งไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

2.3 วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และการปฏิบัติงานมีการกระจายอำนาจให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานที่ได้อยู่แล้ว และพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับมากเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ซึ่งไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537, หน้า 72-73) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วม  
ในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ  
นครหลวง 3 เขตศิริราช

2.4 วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารออมสิน  
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นใน  
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความเต็มใจ  
ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็น  
สมาชิกในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีระดับ  
ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ  
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะ  
คงความเป็นสมาชิกในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ  
พนักงานมีการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกัน โดยที่พนักงานมีความห่วงใย  
ใกล้ชิดสนิทสนมซึ่งกันและกัน ซึ่งการที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนพนักงานด้วยกัน  
ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา  
ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีผลทำให้พนักงาน  
มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม  
อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การต่อไป  
ซึ่งวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้องค์การดำเนินงานประสบ  
ผลสำเร็จ หรือทำให้สมาชิกในองค์การอยู่ในองค์การอย่างอบอุ่น มีความสุข และทำให้พนักงาน  
มีความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อองค์การในการพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าไปได้  
ขณะเดียวกันบางองค์การมีวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมต่ำ เป็นอุปสรรคในการพัฒนา  
องค์การ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์การ  
ดังที่ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า ผู้ก่อตั้ง ผู้นำต่างๆ และสมาชิกองค์การ  
ต่างก็มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดทิศทางของวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การ  
ด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์การจึงมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพใน  
การดำเนินงานขององค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้าง  
ความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกใน

องค์ และยังส่งผลถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรและเสถียรภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม สมาชิกทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน ข้าราชการพยาบาลคิดว่าการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่ม จะทำให้งานออกมามีดีกว่าทำงานคนเดียว

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็น ทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

2.5 วัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

พนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ที่มีระดับ ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะด้วยลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช จำเป็นต้องใช้ข่าวสารข้อมูล ที่รวดเร็วและน่าเชื่อถือเพื่อนำ ไปใช้ในการทำงาน จึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ระหว่าง นอกจากนี้การพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้มีทัศนคติที่ดีกับ องค์กร เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อองค์กร เมื่อบรรยากาศในองค์กรดีย่อมมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1987) อ้างถึงใน ขนิษฐา เทียรสิงห์ (2547, หน้า 57 - 58) พบว่า ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาส เข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อ โครงสร้างของระบบ สังคมและทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อม ทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือ ความเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม



ดังนั้น จะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช เพื่อนำเอา  
ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในวางแผน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา  
การบริหารบุคลากรในองค์กรและการกำหนดทิศทางการบริหารองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทาง  
ในการธำรงรักษาบุคลากรของธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ให้คงอยู่กับ  
องค์กรตลอดไป และสามารถนำไปใช้กับธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง เขตอื่น เนื่องจาก  
องค์กรต่างๆ จะรู้ถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสามารถนำไปพัฒนา  
เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ในปัจจุบันนี้ ทุกองค์การต้องการความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจาก  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งขององค์กรธุรกิจต่อ  
ความเป็นรูปลักษณะที่เป็นเอกเทศขององค์กรแต่ละแห่ง และยังพบว่ามีความสำเร็จและ  
ล้มเหลวในการบริหารของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมให้มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงและ  
สร้างสรรค์ให้มีมากยิ่งขึ้นในด้านผลงานและความก้าวหน้า มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่  
ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ความสนใจ ความเอาใจใส่ ความห่วงใยต่อ  
พนักงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ  
ในการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน  
เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและ  
ผู้ปฏิบัติงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น

2. เสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้วัฒนธรรมให้มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงและ  
สร้างสรรค์ให้มีมากยิ่งขึ้นในด้านผลงานและความก้าวหน้า มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสร้างสิ่งใหม่  
ให้เสรีและความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน ความสนใจ ความเอาใจใส่ ความห่วงใยต่อ  
พนักงานในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ  
ในการทำงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน

เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์การพร้อมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและ  
ผู้ปฏิบัติงานในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น

3. เสนอให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานมีระดับการศึกษาที่สูง  
โดยมีกองทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับพนักงานในองค์การที่มีความประสงค์จะศึกษาต่อในระดับที่  
สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และนำ  
ความรู้ที่ได้เรียนรู้มา มาพัฒนาและปรับปรุงในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพภายในองค์การ  
มากขึ้น ด้านบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตาม  
ขั้นตอน

4. เสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์การด้านการทำงานเป็นทีม โดยการ  
ยอมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในยอมรับซึ่งกันและกัน และเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วม  
ในกิจกรรมขององค์การ โดยการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าต่างคนต่างทำงาน นอกจากนี้องค์การควร  
ส่งเสริมและรักษาการทำงานเป็นทีมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น อาจมีการมอบหมายงานให้พนักงานทำเป็น  
ทีมมากขึ้น ซึ่งอาจมีการศึกษาแนวทางในการทำงานกันเป็นทีม ซึ่งอาจมีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์การมากขึ้น

5. เสนอให้ผู้บริหารควรชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจรับรู้ถึงวัฒนธรรมขององค์การ  
ด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน โดยชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจรับรู้ถึง หลักเกณฑ์ ระบบ  
การให้รางวัลและผลตอบแทน โดยองค์การควรมุ่งเน้นการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่พนักงาน  
ผู้ที่มีผลการดำเนินงานดีมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้หลักเกณฑ์กำหนดเงื่อนไขให้ชัดเจนใน  
การให้รางวัลและผลตอบแทน มีความเป็นธรรม ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนของธนาคารออมสิน  
การจัดสวัสดิการและการจ่ายค่าตอบแทนของธนาคารออมสิน ควรจัดให้เหมาะสมกับสภาพ  
เศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน มีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม เช่น  
ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันลา เงินสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ  
ให้มากและครอบคลุมที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนไม่ควรพิจารณาจาก  
ความแตกต่างของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานแต่ควรพิจารณาจากผล  
การทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และมีเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างมีมาตรฐาน  
และมีความยุติธรรม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การต่อไป

6. เสนอให้ผู้บริหาร ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
พนักงาน โดยการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้อย่าง  
สม่ำเสมอ และส่งเสริมให้พนักงานได้มีการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานด้วยกันและผู้บริหาร เพื่อให้เกิด  
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับภายในองค์การ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เกิดความรัก

ความเข้าใจกันมากขึ้น เช่น การจัดประชุมสัมมนา การจัดกิจกรรมพฤติกรรมกลุ่ม หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

7. เสนอให้ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ โดยให้หัวหน้างานควรมีการยอมรับความขัดแย้งและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้มีการนำข้อขัดแย้งมาปรึกษาหารือเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันให้มากขึ้น และเมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นควรมีการปลุกฝังให้พนักงานคำนึงถึงผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การควบคู่ไปกับการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในขณะเดียวกันจำเป็นต้องลดวัฒนธรรมองค์การแบบราชการให้น้อยลง การติดต่อสื่อสาร การประสานและสั่งการในองค์การ อย่าเป็นทางการมากนัก การปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ อย่าทำแบบเดิม ๆ ที่เคยทำมา ที่ให้ทำงานตามระเบียบหรือข้อบังคับการปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ให้ปรับตัวเปลี่ยนแปลงกับภาวะต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการยืดหยุ่นการทำงานไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

8. เสนอให้ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์การ ซึ่งความพึงพอใจนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าชีวิตของตนในองค์การมีคุณค่า ยังช่วยลดการเป็นปฏิปักษ์ต่องานที่ทำอีกด้วย เนื่องจากความเป็นจริง ความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เสมอ ซึ่งความขัดแย้งนี้จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ และยังส่งผลเสียต่อพนักงานทำให้เกิดพฤติกรรมในทางลบต่างๆ เช่น การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากงาน

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การ ในแง่ของการสร้างประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ อันเนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่จะทราบว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถช่วยสร้างประสิทธิภาพต่อองค์การในด้านใด

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานเพื่อหาปัจจัยร่วมที่สามารถอธิบายว่า มีปัจจัยใดบ้างที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การ และแนวโน้มการลาออกของพนักงานได้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบต่อองค์การต่างๆ หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การและแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การเพื่อที่จะได้สร้างความผูกพันต่อองค์การขึ้นมาเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

4. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เป็นผลเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การละทิ้งหน้าที่ และการลาออกจากงาน รวมทั้งแรงจูงใจร่วมด้วย ซึ่งมักเป็นประเด็นหลักที่ควรจะต้องมีความสอดคล้องกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดความผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะ ได้มองเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ได้ชัดเจนมากขึ้น ซึ่งน่าจะทำให้ผู้ทำการวิจัย พบข้อมูลที่ชัดเจนและน่าสนใจมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี