

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 7 สาขา รวม 107 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัด

สมุทรสาคร

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มากที่สุดร้อยละ 57. มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 31.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 57.9 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าร้อยละ 64.5 อายุการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.2 รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 32.7 ตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริการลูกค้ามากที่สุด ร้อยละ 33.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ

พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ด้านงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากเรียงลำดับคือ ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาได้แก่ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์กรที่ชัดเจน

(ค่าเฉลี่ย 3.93) พนักงานมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.93) ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.93) ธนาคาร มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน สอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) ธนาคารมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับ ฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ พนักงาน ธนาคารสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาได้แก่ พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ทักษะของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) พนักงานคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และ ได้รับ การยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่าน ชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.04) พนักงานคิดว่างานที่ท่าน รับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) จากการทำงานที่ผ่านมา พนักงานคิดว่า ประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลา ส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และบ่อยครั้งที่ พนักงานได้นำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ปัจจัยมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย มากที่สุดคือ ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมามีความคิดเห็นใน ระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ธนาคารมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาได้แก่ ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่ง ที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.90) ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ธนาคารมีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่าย

คำตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67) และธนาคารมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ปัจจัยที่มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับคือ พนักงานยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผลรับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และธนาคารมีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน

3.1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.97) มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้

กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจนและส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา ท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.24) และท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกดีหรือร้อนท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.02) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ผู้ตอบแบบสอบถามหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.02) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.11) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล ระวังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ (ค่าเฉลี่ย 3.79)

3.1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ด้านองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน และมีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน และมี

การกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมา มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.03) และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมา ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นการรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน และจากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์การแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ และรับผิดชอบอยู่เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกที่มีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.97) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรม ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และ ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็นความชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน

(ค่าเฉลี่ย 3.83) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.66)

3.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.08) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือมีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา มีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมา มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับ ฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัด ระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และมีการ ถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน และมีความรู้สึก ต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ และท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม และจากการทำงานที่ผ่านมา ท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.99)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน และท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และ

บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.88) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือบมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.15) และบมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

3.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร ต่อองค์การ จำแนกตามระดับอายุการทำงาน

ด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมา มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา มีการสร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้ กับทุกแผนก และฝ่ายที่ทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ไม่ดีไปกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ดีไปกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ดีไปกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และท่านคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในอาชีพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อ ไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อ ไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.92) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมา บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ ทั้งด้านองค์การและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) (ค่าเฉลี่ย 3.93) และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดทำแผน การฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น และ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรก คือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรก คือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คุณยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็น ชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและแนวทางด้าน

ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.74) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลดังนี้

ด้านองค์การ จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน ในองค์การที่ชัดเจน พนักงานมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การในทางเสื่อมเสีย ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ ธนาคาร มีการกำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นทางการเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร ธนาคารมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมกับพนักงาน และ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อด้านองค์การในระดับมาก ได้แก่ ธนาคารมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และ บทลงโทษที่ชัดเจนที่พนักงานทำผิด ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน ธนาคารมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมา จากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ธนาคารมีการเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และสอดคล้องกับ นิธิวิดิ ไต้วัลย์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ได้แก่ ธนาคารมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด และ บทลงโทษที่ชัดเจนที่พนักงานทำผิด ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน ธนาคารมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่

เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงานนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานธนาคารสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ พนักงานคิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน พนักงานคิดว่างานของท่านทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศ และได้รับการยอมรับจากสังคม งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ พนักงานคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบงานอยู่เหมาะสมและมีขอบข่ายที่ชัดเจนสามารถใช้ความคิดในการสร้างสรรค์อยู่เสมอ จากการทำงานที่ผ่านมา พนักงานคิดว่า ประสบความสำเร็จและพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนในการทำงาน และบ่อยครั้งที่พนักงานได้นำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากคือ พนักงานในธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับธนาคาร และไม่สอดคล้องกับ นิธิวิติ ไต้วัลย์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ นโยบายพนักงานในธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับธนาคาร ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิวิติ ไต้วัลย์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับเห็นด้วยเฉยๆ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับเห็นด้วยมากเท่านั้น

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ พนักงานยินดีและเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็นความชอบโดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผลรับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ และธนาคารมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร คำฟู (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและให้แนวทางในการทำงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แต่ไม่สอดคล้องกับนิริวัติ ไคววัลย์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยย่อยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับเฉยๆเท่านั้น

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ข้อค้นพบ

การศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร มีข้อค้นพบดังนี้

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านงาน ลำดับแรก ส่วนด้าน ด้านภาวะผู้นำ เป็นลำดับสุดท้าย
2. ด้านองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับสุดท้ายคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ต่อปัจจัยย่อย มีความรู้ลึกต่อด้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสีย และอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ต่อปัจจัยย่อย มีการ

สร้างสภาพแวดล้อมจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน ในขณะที่กลุ่มอายุอื่นมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในระดับเฉยๆ ในเรื่อง บ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. พบว่าด้านงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับสุดท้ายคือบ่อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อสะสางงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง คิดว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะ และคิดว่างานทำให้มีชื่อเสียงเกียรติยศและได้รับการยอมรับจากสังคม สามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ในขณะที่เพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง สามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นท่านชอบและสนุกกับงานที่ ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ และสามารถทำงานให้สำเร็จได้ไม่ด้อยกว่าความสามารถของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในขณะที่อายุอื่นที่เหลือมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

3. พบว่าด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับสุดท้ายคือบมจ. ธนาคารกรุงไทย มีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานพบว่าอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในระดับเฉยๆ ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอความคิดเห็นความ ชอบ โดยดูจากวิธีการทำงานและผลงาน ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน และผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ ในขณะที่กลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆ และอายุการทำงานอื่นๆ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก และผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 21-30 ปี มีความคิดเห็น

ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในระดับอื่นๆ ในเรื่องมีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในระดับอื่นๆ ในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของคุณทำงานด้วยหลักเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้

5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดท้ายคือ มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 21-30 ปี และอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสมุทรสาคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. **ด้านองค์กร** พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันลำดับสุดท้ายคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้น ธนาคารควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นรับฟังและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น โดยอาจจัดประชุมพบปะกันในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงปัญหาในการทำงาน และหาแนวทางแก้ไข ปัญหา หรือเสนอแนะข้อมูลต่างๆ เพื่อนำข้อมูลผิดพลาดมาปรับปรุง และยังเป็นโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ต้องการนำเสนอ เพื่อหาแนวทางและวิธีการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ควรมีการชี้แจงให้พนักงานได้ทราบถึงนโยบายและกลยุทธ์อย่างทั่วถึง

นอกจากนั้นควรให้ความสำคัญในจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานให้เพียงพอ มีการถ่ายทอดคนนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์กรที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร กำหนดนโยบายกลยุทธ์และจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายขององค์กร และกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และเป็นธรรมกับพนักงาน

2. **ด้านงาน** พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับ เห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันลำดับ สูงท้ายคือบ้อยครั้งที่ท่านได้นำงานกลับไปทำที่บ้านเพื่อประสานงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น ธนาคารฯ ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เปิด โอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงาน กำหนดเป้าหมายงาน และ ตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณได้มีส่วนร่วมในการ ทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความกระตือรือร้นชอบและสนุกกับงานที่ทำ การให้ พนักงานได้มีส่วนร่วมกับการงานของตนเองและได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติต่องานที่ดี ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. **ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันลำดับสูงท้ายคือ บมจ.ธนาคารกรุงไทย มีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของ พนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม

ดังนั้นธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ โดยมีการกำหนดกรอบและแนวทางใน การวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและพนักงานต่อไตรมาส (COMPETANCY) มีการจัดทำ แผนการฝึกอบรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในอาชีพการทำงาน นอกจากนี้ควรมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการประเมินการปฏิบัติงาน (KPI) ของพนักงานแต่ละคน เพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสม และธนาคารมีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้

5. **ในด้านภาวะผู้นำ** พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันใน ระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยย่อย โดยปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ลำดับสูงท้ายคือ มีการแจ้งผลการประเมิน ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่าเสมอ ดังนั้นธนาคารฯ ควรมีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่าเสมอ ตลอดจนการแนะนำและให้แนวทางในการทำงาน จึงจะส่งผลต่อการทำให้เกิด ประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำและเป็นที่ยกย่องที่ ดีหาแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน มีการสื่อสารถึงความ คาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละคนในแต่ละแผนกได้รับทราบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน การสั่งการและมอบหมายงาน ควรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เสนอความดีความชอบโดยดูจากวิธีการทำงานและผลงานของพนักงานแต่ละคน มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นและสามารถให้คำชี้แนะและปกป้องผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชาได้ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานในแต่ละแผนก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และจะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกในแง่บวกต่อองค์กร

6. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาและอายุงาน พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่ระดับการศึกษาต่อปริญญาตรี และกลุ่มอายุงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นกลุ่มระดับปฏิบัติการ จึงควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้กับพนักงานกลุ่มนี้ ได้แสดงความคิดเห็นหรือความสามารถในการทำงาน ให้พนักงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้มีกำลังใจ และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอีก นอกจากนี้ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ โดยให้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน โดยจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม และการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และให้โอกาสเติบโตและก้าวหน้าในการทำงาน จะทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณค่า ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน และก่อให้เกิดความคิดเชิงบวกต่อองค์กรและทำให้ต้นเกิด ความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด