

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ผู้เขียน : ปกรณ์ยศ เขียวดีศักดิ์

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.เกวลิณ เศรษฐกร

ปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิชาเอก : การจัดการ

ปีการศึกษา : 2560

## บทคัดย่อ

การศึกษารองปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Correlation และ Regression ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 – 34 ปี ระดับรายได้เฉลี่ยส่วนตัวต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 6 ปี ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนิน

ชีวิตโดยรวม ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงลำดับเป็นรายด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลำดับสุดท้ายคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงลำดับเป็นรายด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลำดับสุดท้ายคือด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานในทุกด้าน