

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร

ภาวิน ชินะโชติ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 386 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงที่สุด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ มีความสำนึกต่อหน้าที่สูงที่สุด ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ในด้านอื่นๆพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์กรจำแนกตามอายุ การศึกษา รายได้ และอายุงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq 0.01$ และ ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์กรในภาพรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานธนาคารพาณิชย์

¹ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior of Small Commercial Bank Staffs in Bangkok.

P. Chinachoti¹

Abstract

The purposes of this research were: To assess the level of organizational engagement and organizational citizenship behavior of small commercial bank staff in Bangkok; To compare the organizational citizenship behavior of the bank staff as classified by demographic variables; And to analyse the correlation between the organization engagement and the organizational citizenship behavior. The sample was small commercial bank staffs in Bangkok, totaling 386. F-test and Pearson correlation were done for analytical purposes.

The research findings were as follows: The level of organizational engagement was high, particularly the affective commitment. The level of organizational citizenship behavior was high, especially the affective conscientiousness. Organization engagement was statistically and significantly different at $p \leq 0.01$ in terms of age, education, income and duration of employment. The organizational citizenship behavior was different with respect to age, education, income, and duration of employment at $p = 0.001$. The correlation between organizational engagement and organizational citizenship behavior was positive with statistical significance at the 0.01 level.

Key word: Organizational engagement, Organizational citizenship behavior, Commercial bank staffs

¹ Lecturer in General Management School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

บทนำ

ประเทศไทยเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอก และภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2554) การบริหารจัดการบุคคลที่ดีมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรเพราะ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพนั้นจะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศให้สามารถยืนหยัดในเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจและยั่งยืน องค์กรให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เนื่องจากองค์การประกอบด้วยบุคคลหลายคนเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman and Schmit, 1997)

ธนาคารพาณิชย์ เป็นสถาบันการเงินที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เพราะในบรรดาสถาบันการเงิน ธนาคารพาณิชย์จะมีขนาดของสินทรัพย์ที่ใหญ่ที่สุด นอกจากนี้ ระบบของธนาคารพาณิชย์ยังสามารถสร้างปริมาณเงินทวีคูณ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณเงินที่ใช้หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น ความมีเสถียรภาพและความมั่นคงของธนาคารพาณิชย์ จึงเป็นที่สนใจของหลายฝ่าย

ไม่ว่าจะเป็นธนาคารกลางซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ นักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สิปปภาส พรสุขสว่าง, 2553) ธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยเป็นสถาบันการเงินที่เป็นทางเลือกใหม่ให้กับผู้บริโภคให้บริการทางการเงินแก่ลูกค้าได้หลากหลายมากขึ้น ธนาคารได้พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้า และเป็นการเพิ่มช่องทางในการหารายได้แก่ธนาคาร ซึ่งการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกค้ามาใช้บริการของธนาคารมากขึ้น ในการขยายตัวที่รวดเร็วของธนาคารความสำคัญอยู่ที่พนักงานที่อยู่ในองค์กรต้องมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร โดยสร้างขึ้นจากความผูกพันเพื่อช่วยเหลือให้องค์กรพัฒนาได้อย่างยั่งยืนจากการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ความไม่แน่นอนทางการเมือง ความท้าทายต่อกระแสโลกาภิวัตน์ วัฒนธรรม และสังคม โดยเฉพาะผลกระทบต่อธุรกิจของลูกหนี้ของสถาบันการเงิน การปรับตัวของระบบธนาคารพาณิชย์ต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ส่งผลให้มีการแข่งขันที่รุนแรง (สุธิดา คิวานนท์, 2555 : 2) โดยธนาคารพาณิชย์ต้องระดมเงินระหว่างสถาบันการเงินมากขึ้น ทำให้ธนาคารพาณิชย์ต้องเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ในด้านฐานะและผลการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การจัดอันดับความน่าเชื่อถือที่ดีเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้ฝากเงิน และพัฒนาระบบสถาบันการเงิน ทำให้ธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของพนักงานเช่นการตั้งเป้าหมายต่อรายที่สูงขึ้น และระบบการทำงานที่ต้องนำเชื่อถือ รวดเร็วขึ้น ทำให้พนักงานเกิดแรงกดดันในการทำงานมาก

ขึ้นผู้ที่เป็นพนักงานต้องมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่จะต้องยอมรับ และปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเต็มที่

พฤติกรรมที่บุคคลสร้างสรรค์และกระทำขึ้นเองด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนด โดยไม่ได้ตระหนักถึงผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของบุคคล และส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรโดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นหนึ่งในพฤติกรรมบทบาทพิเศษด้วย จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ข้อสรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กร (Spector, 2003) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแสดงว่าเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น เพราะเห็นว่าองค์กรได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ประโยชน์แก่ตนเอง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความต้องการที่จะตอบแทนให้กับองค์กรโดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมบทบาทพิเศษตามความสามารถ และศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีประสิทธิผล พฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ว่านี้ ก็คือ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั่นเอง (Riggio, 2002: 239)

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย เพื่อให้องค์กรรู้ว่า จะพัฒนาระบบการทำงานอย่างไรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กร ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ มีความเต็มใจ และทุ่มเทที่จะใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย.

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย สังกัดสำนักงานใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร ธนาคารขนาดเล็กจะประกอบด้วย ธนาคารที่มีส่วนแบ่งตลาดของสินทรัพย์รวมต่ำกว่าร้อยละ 3 ของสินทรัพย์รวมธนาคารพาณิชย์ไทยทั้งระบบ ซึ่งประชากรมีจำนวน 11,277 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาตำราเอกสาร และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สำหรับแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สร้างแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ย/ เดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร สร้างแบบมาตรประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร สร้างแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น ความสำนึกต่อหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

1.1 ความถี่ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในส่วนของข้อมูลการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. การทดสอบเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่าง ของระดับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การทดสอบทีเทส (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) และทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Shcheffe)

2.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 35 – 49 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 4 – 6 ปี

ตอนที่ 2 ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย

พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยมีระดับความผูกพันต่อองค์การภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากที่สุด สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

- ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารมากที่สุด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ ธนาคารแห่งนี้ เป็นสิ่งที่มีความหมายเป็นอย่างมาก มีระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก

- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่ รู้สึกว่ามีผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากธนาคารมีส่วนทำให้ตัดสินใจทำงานอยู่กับธนาคารแห่งนี้ต่อไปมากที่สุด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ เชื่อว่าตนเองมีทางเลือกน้อยมากในการตัดสินใจลาออกจากธนาคารมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

- ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่ รู้สึกว่าการเป็นพนักงานที่ธนาคารแห่งนี้ต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้วมากที่สุด มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ พนักงานรู้สึกผิดหากลาออกจากธนาคารในขณะนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่ มีด้านความสำนึกต่อหน้าที่มากที่สุด สำหรับด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่เต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหาที่เกี่ยวกับงานมากที่สุด สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ ยินดีช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก และช่วยเหลือแนะนำเพื่อร่วมงานที่เข้ามาทำงานใหม่ในการปรับตัว แม้ไม่ถูกขอร้องให้ทำ

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของธนาคารและหน่วยงานเสมอมากที่สุด สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่สนับสนุนการกระทำขององค์การที่มุ่งเน้นในสิ่งที่ถูกต้อง และพยายามทำงานให้ดีที่สุดในทุกสถานการณ์มากที่สุด สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ ไม่พูดวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบเกี่ยวกับงาน

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความสำนึกต่อหน้าที่ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

พยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ พยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่ เข้า

ร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก สำหรับข้อที่น้อยที่สุดคือ ติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของธนาคารแห่งนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		อายุ		การศึกษา		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		อายุงาน	
	t-test	Sig.	F-test	Sig.	F-test	Sig.	F-test	Sig.	F-test	Sig.
ด้านจิตใจ	1.669	0.096	7.949	0.000	4.879	0.008	13.189	0.000	5.387	0.001
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	-0.274	0.785	7.897	0.000	9.831	0.000	9.478	0.000	2.815	0.039
ด้านบรรทัดฐาน	1.018	0.309	3.246	0.040	2.018	0.13	1.342	0.261	0.667	0.570
โดยรวม	1.081	0.280	7.348	0.000	8.069	0.000	10.274	0.000	3.843	0.01

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(1) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงของธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

(2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน ได้แก่ ต่ำกว่า 34 ปี ระหว่าง 35 – 49 ปี และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้แก่ ไม่เกินอนุปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับองค์การไม่แตกต่างกัน

(4) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ได้แก่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-40,000 บาท และ มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

(5) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุงานแตกต่างกัน ได้แก่ ตั้งแต่ 1 - 3 ปี , 4 - 6 ปี, 7 - 9 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กจำแนกตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุต่ำกว่า 34 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุระหว่าง 35-49 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

- ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่าอายุต่ำกว่า 34 ปี ระหว่าง 35 - 49 ปี และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุต่ำกว่า 34 ปี กับ อายุระหว่าง 35- 49 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุต่ำกว่า 34 ปี กับอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า อายุต่ำกว่า 34 ปี ระหว่าง 35 – 49 ปี และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุ ต่ำกว่า 34 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุระหว่าง 35 - 49 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่า อายุต่ำกว่า 34 ปี ระหว่าง 35 – 49 ปี และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน คือพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุระหว่าง 35 - 49 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กจำแนกตามการศึกษาที่ต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กการศึกษาระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่า ระดับการศึกษาไม่เกิบนอนปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์

ขนาดเล็กที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับ ปริญญาโทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่า ระดับการศึกษาไม่เกิบนอนปริญญา/ปวส. ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับ ปริญญาโทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีจำนวน 4 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทกับมากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาทกับระหว่าง 30,001-40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาทกับมากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่า รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 4 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-



20,000 บาท กับ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาทกับมากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทกับ30,001-40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตาม

อายุงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของในองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		อายุ		การศึกษา		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		อายุงาน	
	t-test	Sig.	F-test	Sig.	F-test	Sig.	F-test	Sig.	F-test	Sig.
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	1.477	0.141	2.539	0.080	9.000	0.000	11.844	0.000	4.737	0.003
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	0.596	0.552	16.691	0.000	5.974	0.003	17.722	0.000	10.534	0.000
ความอดทนอดกลั้น	2.437	0.015	7.629	0.000	5.966	0.003	9.863	0.000	5.939	0.001
ความสำนึกต่อหน้าที่	1.165	0.245	5.456	0.000	5.004	0.007	3.516	0.015	9.000	0.000
ด้านการให้ความร่วมมือ	0.529	0.597	1.468	0.232	4.171	0.016	9.271	0.000	7.442	0.000
โดยรวม	1.753	0.080	10.424	0.000	10.701	0.000	17.380	0.000	12.190	0.000

ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กจำแนกตามอายุงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่าอายุงาน 1-3 ปี, 4-6 ปี, 7-9 ปีและมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่อายุงาน 1-3 ปีกับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุงาน 4-6 ปีกับมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2 มีดังนี้

(1) ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กเพศชายและเพศหญิงมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในด้านการอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุแตกต่างกันได้แก่ต่ำกว่า 34 ปี ระหว่าง 35 – 49 ปี และ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการให้ความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกต่อหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(3) ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามการศึกษา พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีการศึกษาแตกต่างกันได้แก่ (ไม่เกิณอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป) มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของในองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) ผลเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ได้แก่ ระหว่าง 10,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และ มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านความอดทนอดกลั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(5) ผลเปรียบเทียบพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงาน พบว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุงานแตกต่างกัน ได้แก่ ตั้งแต่ 1 - 3 ปี ตั้งแต่ 4 - 6 ปี ตั้งแต่ 7 - 9 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกต่อหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทย

พฤติกรรม การเป็นสมาชิก จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่ำกว่า 34 ปี ระหว่าง 35 - 49 ปี

และ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 34 ปี กับ 35-49 ปี มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุที่แตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 34 ปี กับ 35-49 ปี มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอายุต่ำกว่า 34 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุที่แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 34 ปี กับ 35-49 ปี มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุที่แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุต่ำกว่า 34 ปี กับ 35-49 ปี มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พฤติกรรม การเป็นสมาชิก จำแนกตามการศึกษา พบว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันมีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ไม่

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปริญาตรีกับปริญาโทขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
ด้านความสำคัญต่อหน้าที่ของพนักงานธนาคาร
พาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตาม
การศึกษาที่แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามการศึกษาที่แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกันได้แก่ ปริญาตรึกับปริญาโทขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าปริญญาตรีกับ
ปริญญาโทขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ
องค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีจำนวน 5 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท ระหว่าง 10,001-

20,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป และรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีจำนวน 4 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป และรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีจำนวน 4 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท และรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป และ ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีจำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การด้านความสำนึกต่อหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท และรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกจำแนกตามอายุงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันมีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป และอายุงาน ตั้งแต่ 7-9 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมกำหนัดเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันมีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่

ตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ตั้งแต่ 7 - 9 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการให้ความช่วยเหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันมีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 7-9 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป และ อายุงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความอดทนอดกลั้นของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันมีจำนวน 4 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่

อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 7-9 ปี อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 7-9 ปี และอายุงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความสำนึกต่อหน้าที่ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันมีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป และอายุงานตั้งแต่ 7-9 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการสำนึกต่อหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกันมีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 4 - 6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป อายุงานตั้งแต่ 7-9 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 3** แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ			โดยรวม
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่ กับองค์การ	ด้านบรรทัดฐาน	
การให้ความช่วยเหลือ	0.509 (0.000)	0.220 (0.000)	0.221 (0.000)	0.716 (0.000)
การคำนึงถึงผู้อื่น	0.476 (0.000)	0.188 (0.000)	0.092 (0.083)	0.777 (0.000)
ความอดทนอดกลั้น	0.364 (0.000)	0.116 (0.029)	0.070 (0.189)	0.748 (0.000)
ความสำนึกต่อหน้าที่	0.435 (0.000)	0.129 (0.015)	0.106 (0.045)	0.789 (0.000)
การให้ความร่วมมือ	0.374 (0.000)	0.325 (0.000)	0.314 (0.000)	0.634 (0.000)
โดยรวม	0.761 (0.000)	0.816 (0.000)	0.763 (0.000)	0.459 (0.000)

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บคือค่าระดับนัยสำคัญ(P)

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 3 คือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกตามรายด้านมีดังนี้

(1) คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนใหญ่พบว่า

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.816

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือกับความผูกพันต่อ

องค์การด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.509

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.374

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับต่ำแต่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(2) คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ

- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความสำนึกต่อหน้าที่กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกันในระดับต่ำแต่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) สำหรับคู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่า สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.092

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อรัญญา ไชยสร (2556) ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อ องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการศึกษา ครูมีบุคลิกภาพ โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น บุคลิกภาพแบบหัวน้าวอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การและด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับการวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ผลการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์การในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตาม การศึกษา และอายุงาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 คือมี ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยในภาพรวม แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ผลการศึกษาความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกัน และ ยังพบอีกว่าอายุ และ

รายได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยใน ภาพรวมแตกต่างกัน และยังพบอีกว่าผลการ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม เพศ คือ พนักงานชายและพนักงานหญิงของ ธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีระดับความผูกพันต่อ องค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นูริมัน ดอเลาะ และคณะ (2556) ผลการ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ พิธิษฐ์ มอญไซ (2554) พนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วน บุคคล คือ เพศ ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อ องค์การ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพนักงานธนาคาร พาณิชย์ขนาดเล็กในประเทศไทยจำแนกตามอายุ การศึกษา รายได้ และอายุงาน พบว่าเป็นไปตาม สมมติฐานที่ 2 คือ มีระดับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกขององค์การ โดยในภาพรวมแตกต่างกัน และ ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีในองค์การ จำแนกตามเพศ พบว่าไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ 2 คือ พนักงานชายและพนักงานหญิง ของธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กมีระดับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จันทิรา พิกุลทอง (2552) พนักงาน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) มีปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน องค์การ และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน ยกเว้นด้านเพศ

สมมุติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า เป็นไปตามสมมุติฐานที่ 3 คือ ผลการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี และผลักดันให้บุคคลกับองค์กรเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อรัญญา ไชยศรี (2556) ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหัวน้าว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึกบรรยากาศขององค์การและความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงงานวิจัยของ อาภาพร ทศนแสงสุรีย์ (2552) และ Podsakoff et al. (2000) ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นเหนียวระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี และผลักดันให้บุคคลกับองค์กรเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร เช่นเดียวกับ Jex (2002) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป บุคลากรจะแสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยม และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ให้ประสบ

ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านผลประโยชน์และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ในการรับพนักงานเข้ามาสู่ธนาคารสามารถรับพนักงาน ทั้งเพศชาย และเพศหญิงได้ ผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การสำนึกในหน้าที่ และการทำงานเป็นทีม

2. เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของพนักงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัดและชอบ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ให้ความช่วยเหลือ ให้โอกาสก้าวหน้ากับพนักงานในหน้าที่การงาน เพื่อให้พนักงานเกิดรู้สึกว่าจะมีความอบอุ่นที่ได้ปฏิบัติงานกับธนาคารนี้

3. เพื่อให้พนักงานในธนาคารมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ในด้านต่าง ๆ คือ มีความสำนึกในหน้าที่ ให้ความช่วยเหลือแก่กันและกัน มีส่วนร่วมในองค์การ การอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น จึงควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานด้วยกัน โดยกำหนดการทำงานที่เป็นงานส่วนรวมเน้นเรื่องการช่วยเหลือกันในการทำงานของพนักงาน มีการกำหนดงบประมาณในการให้รางวัลสำหรับผู้

วารสารเกษมบัณฑิต ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558

ปฏิบัติงานดี สร้างชื่อเสียงให้แก่ธนาคาร เพื่อให้ เกียรติ และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานคน
พนักงานเกิดความรู้สึกรว่าองค์กรให้ความสำคัญ ให้ อื่น ๆ อย่างปฏิบัติตาม

บรรณานุกรม

- จันทิรา พิกุลทอง. (2552). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารอาคาร
สงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) .คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม .สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). รายงานการกำกับดูแลสถาบันการเงิน 2554.
- นุรีมัน ดอเลาะ อนิวัช แก้วจำนง และ อรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3.
- ปัทมวรรณ ชูสาย.(2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิศิษฐ์ มอญไข.(2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่. การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลีปภาส พรสุขสว่าง. (2553). เศรษฐศาสตร์: ตลาดการเงินและสถาบันการเงิน.กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธิดา คิวานนท์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสาย
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื (2554) .แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559.
- อาภาพร ทศนแสงสุรย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวก ความผูกพัน
ต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภท
อุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



อัญญา ไชยสร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง**บุคลิกภาพ** บรรยายภาพขององค์กร ความผูกพัน ต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัด นครศรีธรรมราช. **วารสารเทคโนโลยีภาคใต้** ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556

Jex, S.M. (2002). **Organization Psychology: A Scientist-Practitioner Approach**. New York: Wiley.

Motowidlo, S. J., W. C. Borman., and M. J. Schmit. (1997). “A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance”. **Human Performance**. 10 (2): 71–83.

Podsakoff, P. M., et al. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management**. 26 (3): 513-563.

Riggio, R. E. (2002). **Introduction to Industrial / Organizational Psychology**. 4th ed. NJ:Prentice-Hall.

Spector, A. et al. (2003). Efficacy of an Evidence-Based Cognitive Stimulation Therapy Programs for People with Dementia. **British Journal of Psychiatry**. 183 page 248-254.