

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

Factors Influencing Organizational Commitment of Employees at the Government Savings Bank Head Office and Affiliated Units

สิริโสภา สุนารักษ์* และ ปราณีย์ เอี่ยมละออภักดี²
Sirisopa Sunarak* and Pranee Eamlaorpakdee²

Received : August 4, 2025, Revised : September 19, 2025, Accepted : October 4, 2025;

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน และลูกจ้างของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเอง ด้านความรู้สึว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ และ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ธนาคารออมสิน

* นักศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

* Master of Business Administration student in Management, University of the Thai Chamber of Commerce

² ผศ.ดร. อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

² Assistant Professor in Management, University of the Thai Chamber of Commerce

Abstract

This study aimed to investigate the influence of job characteristics, work experience, and quality of work life on the organizational commitment of employees at the Government Savings Bank headquarters and its affiliated units. The sample consisted of 400 employees and staff members from the headquarters and affiliated units. Data were collected through questionnaires, and the statistical methods employed included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings indicated that: (1) Job characteristics, including task identity, task feedback, and opportunities for interpersonal interaction, had a positive effect on employees' organizational commitment. (2) Work experience, particularly self-worth, perceptions of organizational dependability, fulfillment of expectations, and attitudes toward colleagues and the organization, also demonstrated a positive influence on organizational commitment. (3) Quality of work life, comprising fair compensation, workplace safety, and opportunities for growth and job security, was found to have a positive effect on the organizational commitment of employees at the Government Savings Bank headquarters and its affiliated units.

Keywords : Organizational Commitment, Job Characteristics, Work Experience, Quality of Work Life, Government Savings Bank

1. บทนำ

ในยุคที่บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ แนวโน้มของตลาดแรงงานในปัจจุบันยังสะท้อนถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงในความคาดหวังของพนักงานรุ่นใหม่ที่ไม่เพียงแสวงหาผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น หากยังต้องการการยอมรับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสมดุลชีวิตส่วนตัวกับงาน (work-life balance) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร (Kuvaas, 2006) โดยเฉพาะจากกรอบแนวคิด Self-Determination Theory ของ Deci & Ryan (2000) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจภายในของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ (autonomy) ความสามารถ (competence) และความสัมพันธ์ทางสังคม (relatedness) ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมในบริบทของการทำงาน ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (affective commitment) ความผูกพันเชิงผลประโยชน์ (continuance commitment) และความผูกพันเชิงหน้าที่ (normative commitment) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการคงอยู่ในองค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน และความเต็มใจที่จะสนับสนุนองค์กรในยามเผชิญความท้าทาย (Pfeffer, 1994)

การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะ หรือความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น หากแต่ยังต้องอาศัยระบบสนับสนุนภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาและเติบโตในวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการมี “เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ” (career path) ที่ชัดเจนการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการได้รับการยอมรับในฐานะ “ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์” ขององค์กร (Collins & Clark, 2003) การจัดการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร และ

สามารถเห็นภาพอนาคตในวิชาชีพของตนเองได้อย่างมั่นคง จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างแรงจูงใจภายใน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ในขณะที่ตัวกันองค์กรที่สามารถรักษภาพพนักงานที่มีคุณภาพไว้ได้นานและลดอัตราการลาออก (employee retention) มักเป็นองค์กรที่ให้ “ค่าตอบแทน” และ “สวัสดิการ” อย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1943) เท่านั้น หากยังสะท้อนถึงการยอมรับในคุณค่าและผลงานของพนักงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมความจงรักภักดีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Herzberg, 1959) องค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจะสามารถเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความมั่นคงในอาชีพ ส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทและยึดโยงตนเองกับพันธกิจขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทุนที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร (Barney, 1991) องค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” “ความพึงพอใจในงาน” และ “ความผูกพันต่อองค์กร” ของบุคลากรในทุกระดับ เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจสูงจะเป็นกลไกหลักในการสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพ และรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (Armstrong & Taylor, 2020)

ธนาคารออมสินในฐานะองค์กรขนาดใหญ่ภายใต้การกำกับของรัฐ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางการเงินที่ครอบคลุมประชาชนในทุกระดับ โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านสินเชื่อ เพื่อการศึกษาการออมเพื่ออนาคต และการเข้าถึงแหล่งทุนของประชาชนฐานราก องค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในเชิงโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการดำเนินงานตามพันธกิจดังกล่าว ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมและประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงานและลูกจ้างประจำในส่วนของสำนักงานใหญ่และหน่วยงานในเครือข่าย ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการบริหารและส่งมอบบริการทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในบริบทของแรงงานยุคใหม่ ในปัจจุบันธนาคารออมสินต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งจากแรงงานรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความหมายของงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มากกว่าปัจจัยตอบแทนทางการเงินเพียงอย่างเดียว (PwC, 2018) รวมถึงการแข่งขันจากธนาคารพาณิชย์เอกชนและฟินเทคที่สามารถปรับตัวอย่างคล่องแคล่วในเชิงดิจิทัล ซึ่งทำให้แรงจูงใจของพนักงานในระบบธนาคารรัฐต้องได้รับการพิจารณาใหม่ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้พนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ยังมีความคาดหวังที่หลากหลายทั้งในด้านเส้นทางความก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (evidence-based HR policy) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กร เพื่อรองรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารในระยะยาว

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย โดยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ผลการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะสามารถเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพิ่มความผูกพันและลดอัตราการลาออก ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคารออมสินให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน ซึ่งงานวิจัยนี้ยังมีความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา เนื่องจากงานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่มักมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในเชิงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หรือมุ่งเน้นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน หรือปัจจัยด้านค่าตอบแทนเท่านั้น แต่

การศึกษานี้ได้บูรณาการการวิเคราะห์ทั้งสามมิติ ได้แก่ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสะท้อนภาพรวมที่ครอบคลุมและเข้าใจปัจจัยเชิงลึกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินโดยเฉพาะ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

3.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

3.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

4. ทบทวนวรรณกรรม

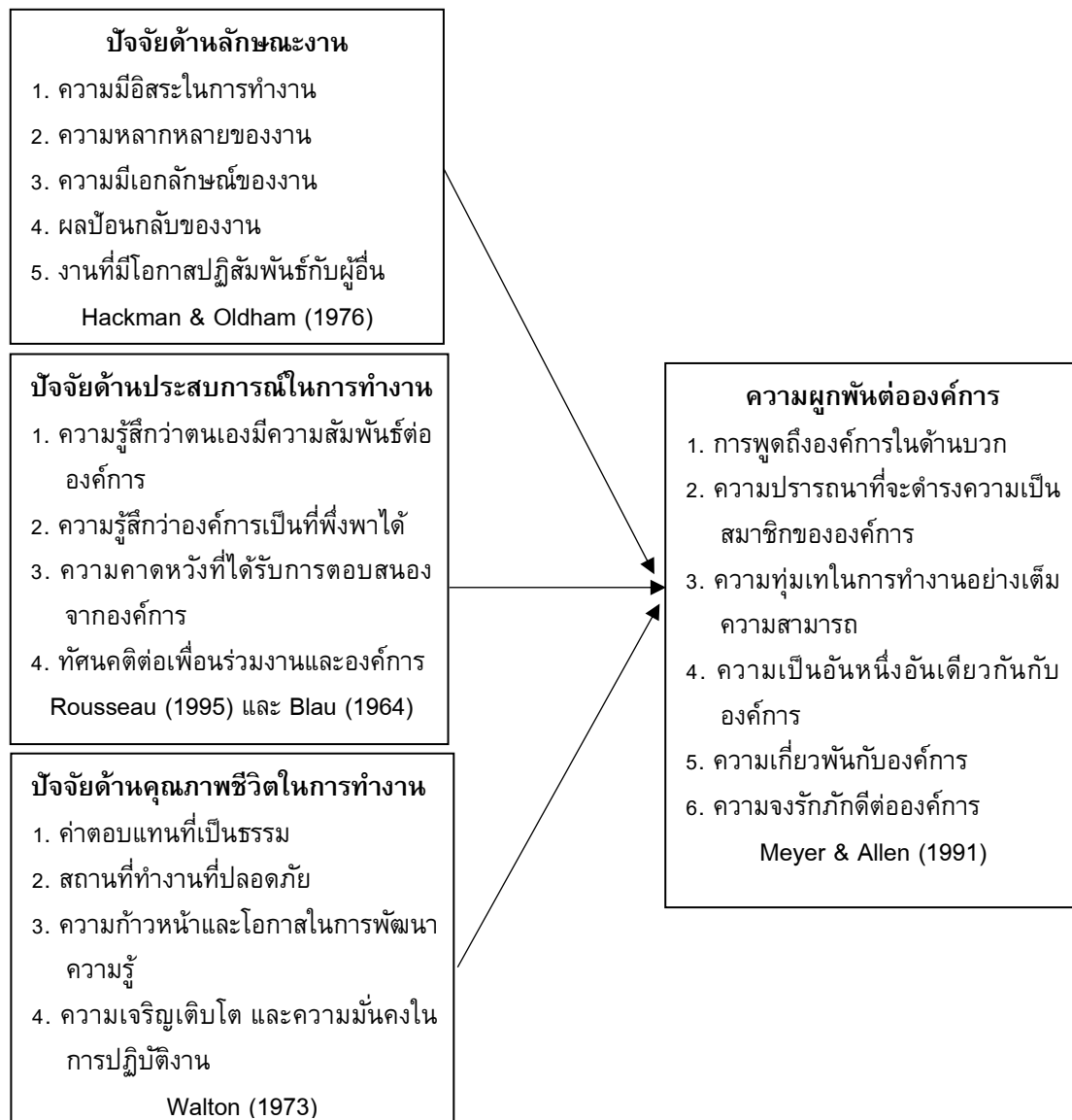
4.1 ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง คุณสมบัติของงานที่ออกแบบมาเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ เช่น ความสมบูรณ์ของงาน การได้รับผลป้อนกลับ และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแนวคิดเรื่องลักษณะงานได้รับการอธิบายอย่างเป็นระบบโดย Hackman และ Oldham (1976) ผ่านแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristics Model: JCM) ซึ่งระบุว่าคุณลักษณะสำคัญของงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) โดยลักษณะเหล่านี้จะกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจภายใน เกิดความพึงพอใจในงาน และสร้างความรู้สึผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงานรับรู้ว่างานของตนมีความหมายและมีอิสระในการตัดสินใจ ก็จะทำให้เกิดความทุ่มเทและจงรักภักดีต่อองค์กร

4.2 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ประสบการณ์ที่พนักงานได้รับระหว่างการทำงาน ทั้งด้านการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความผูกพัน โดยแนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสัญญาเชิงจิตวิทยา (Psychological Contract Theory) ของ Rousseau (1995) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau (1964) โดยอธิบายว่าความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนกับองค์กร เช่น ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ การได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง ความรู้สึก

ตนเองมีคุณค่าในสายตาดังการ ตลอดจนทัศนคติเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ล้วนส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อการของพนักงาน หากพนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุน และองค์กรตอบสนองในลักษณะต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ก็จะเกิดความไว้วางใจและความรู้สึกผูกพันต่อการในระยะเวลา

4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตใจ โดยองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความปลอดภัย มีรายได้ที่เหมาะสม และสามารถพัฒนาตนเองได้ ก็จะเกิดความพึงพอใจและยึดมั่นต่อการอย่างยั่งยืน

4.4 ความผูกพันต่อการ (Organizational Commitment) หมายถึง ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความเต็มใจของพนักงานที่จะอยู่และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดย Meyer & Allen (1991) ได้เสนอแบบจำลองความผูกพันต่อการซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันทางใจที่มีต่อการ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากต้นทุนหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นหากต้องลาออก และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกว่าคุณควรอยู่กับองค์กรเพราะมีความรับผิดชอบหรือจริยธรรม โดยมีติเหล่านี้สะท้อนระดับความทุ่มเท การมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่องค์กรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางสร้างแรงจูงใจและรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการดำเนินงานวิจัย

5.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน และลูกจ้างของธนาคารออมสินทุกตำแหน่งในธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน 20,983 คน (ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่, 2568)

5.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน และลูกจ้างของธนาคารออมสินทุกตำแหน่งในธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร โดยส่วนที่ 2-5 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Five-Point Likert Scale) การแปลงผลคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การแบ่งแบบอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยคำนวณค่าความกว้างของแต่ละชั้น $= (5-1)/5 = 0.80$ เพื่อแปลระดับคะแนนเฉลี่ยเป็นระดับความคิดเห็น โดยค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 อยู่ในระบับน้อยที่สุด ไปจนถึง 4.21-5.00 อยู่ในระบับมากที่สุด การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และ 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยทำการ Pre-Test กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.897 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ในระดับสูง และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555)

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่าน Google Form โดยจัดส่งในรูปแบบลิงก์และ QR Code ให้แก่พนักงานและลูกจ้างของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook กลุ่มต่าง ๆ ของธนาคารออมสิน จนสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบจำนวน 400 ชุด จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในแต่ละชุด ก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในขั้นตอนถัดไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดรหัส บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยทั้งสามด้านที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

6. ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของลักษณะงานที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-Value
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.151	0.149		7.709	0.000*
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.057	0.056	0.067	1.026	0.305
2. ด้านความหลากหลายของงาน	-0.028	0.063	-0.033	-0.448	0.654
3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.254	0.063	0.258	4.005	0.000*
4. ด้านผลป้อนกลับของงาน	0.217	0.067	0.218	3.230	0.001*
5. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.249	0.06	0.275	4.159	0.000*

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือข่าย มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.275 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.258 และด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า p-Value เท่ากับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.218 และ โดยมีค่าคงที่ (constant) เท่ากับ 0.151 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.151 + 0.254 (\text{ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน}) + 0.249 (\text{ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น}) + 0.217 (\text{ด้านผลป้อนกลับของงาน})$$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-Value
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.834	0.142		5.872	0.000*
1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร	0.256	0.054	0.248	4.754	0.000*
2. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	0.228	0.059	0.245	3.878	0.000*
3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.132	0.051	0.147	2.575	0.010*
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.208	0.059	0.215	3.506	0.001*

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.248 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.015 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.245 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.147 และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.215 ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ (constant) เท่ากับ 0.834 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.834 + 0.256 (\text{ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร}) + 0.228 (\text{ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้}) + 0.208 (\text{ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร}) + 0.132 (\text{ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร})$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-Value
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.874	0.112		7.775	0.000*
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	0.366	0.044	0.392	8.383	0.000*
2. ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย	0.330	0.063	0.347	5.227	0.000*
3. ด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาความรู้	0.004	0.048	0.005	0.084	0.933
4. ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.132	0.052	0.146	2.525	0.012*

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.392 ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีค่า p-Value เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.347 และด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่า p-Value เท่ากับ 0.012 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เท่ากับ 0.146 โดยมีค่าคงที่ (constant) เท่ากับ 0.874 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.874 + 0.366 (\text{ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม}) + 0.330 (\text{ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย}) + 0.132 (\text{ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน})$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ สามารถอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับ และโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่และหน่วยงานในเครืออย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานให้ความสำคัญกับงานที่มีความเฉพาะตัว มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีระบบและขั้นตอนที่โดดเด่น รวมถึงได้รับข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและการรับรู้ถึงคุณค่าของงาน นอกจากนี้ ความถี่และคุณภาพของการทำงานร่วมกันเป็นทีม การประสานงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ยังช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีม การประสานงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ยังช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีม

ส่วนหนึ่งขององค์การและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานและความหลากหลายของงาน แม้จะได้รับความคิดเห็นในระดับสูง แต่ไม่พบผลทางสถิติที่มีนัยสำคัญต่อความผูกพัน ซึ่งสะท้อนบริบทขององค์การที่มีระบบและโครงสร้างชัดเจน ทำให้ความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีบทบาทสำคัญมากกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษารัฐธรรมนูญ จันทร์เหมือน (2562) ที่พบว่าลักษณะงานที่มีความท้าทายและการได้รับข้อมูลป้อนกลับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากองค์การ มีผลอย่างชัดเจนต่อความผูกพันเชิงอารมณ์และจิตใจของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่และหน่วยงานในเครือ เมื่อตนเองได้รับการยอมรับและรู้สึกว่ามีคุณค่าในองค์การ จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความภักดี และแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561) ที่ศึกษาพนักงานธนาคารในไทย ยังสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่า การได้รับการสนับสนุน และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และหน่วยงานในเครือ เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับความเหมาะสมและความยุติธรรมของเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่สะท้อนคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ความมั่นคงในชีวิต และความรู้สึกได้รับการยอมรับอย่างเป็นธรรมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชร ย์สุนทร (2562) ที่พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารทิสโก้ นอกจากนี้ ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสมก็ส่งผลต่อความผูกพันด้วยเช่นกัน พนักงานให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจและความรู้สึกไว้วางใจในองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561) ที่พบว่าความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยสรุป ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวกับความยุติธรรมในการตอบแทนและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างและรักษาความผูกพันกับองค์การ ในขณะที่โอกาสพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าอาจมีบทบาทน้อยในบริบทที่ระบบงานมีความเป็นทางการสูง

8. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่และหน่วยงานในเครือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับองค์การ และสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการพูดถึงองค์การในแง่บวก ความทุ่มเทในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์การ จากผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การออกแบบงานให้เหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เกื้อกูล และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ลดอัตราการลาออก และสนับสนุนการดำเนินงานของธนาคารออมสินให้บรรลุเป้าหมายได้

9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ธนาคารควรออกแบบงานให้มีเอกลักษณ์ชัดเจน ระบบบทบาทและหน้าที่อย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมโอกาสให้พนักงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นระบบและสร้างการยอมรับ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ธนาคารควรสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์เชิงบวก เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารและเสนอความคิดเห็น พร้อมพัฒนาระบบสนับสนุนทั้งในชีวิตการทำงานและส่วนตัว เช่น การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเผชิญปัญหา รวมถึงส่งเสริมบรรยากาศที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานผ่านกิจกรรมสัมพันธ์และการอบรม

3. ธนาคารควรจัดการค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับภาระงาน พร้อมเพิ่มสวัสดิการที่เหมาะสม ดูแลความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงวางแผนเส้นทางการเติบโตและความมั่นคงในสายงานอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในระยะยาว

9.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณซึ่งช่วยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดี แต่ยังขาดมุมมองเชิงลึก งานวิจัยต่อไปควรใช้วิธีเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บข้อมูลที่ละเอียดและอธิบายพฤติกรรมได้ครบถ้วนขึ้น

2. กลุ่มตัวอย่างจำกัดที่พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่และหน่วยงานในเครือเท่านั้น จึงควรขยายตัวอย่างให้ครอบคลุมสาขาอื่นทั่วประเทศ เพื่อเปรียบเทียบบริบทและเพิ่มความหลากหลายของข้อมูล ทำให้ผลวิจัยมีความสมบูรณ์และนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีขึ้น

10. เอกสารอ้างอิง

- ชนิภรณ์ สุขเรือง และวัชรระ ยี่สุนเทศ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ (สำนักงานใหญ่). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 41–55.
- ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. (2568). *ข้อมูลบริษัท*. <https://www.gsb.or.th/contacts/%e0%aa/>
- รัชดาภรณ์ จันท์เหมือน. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานเทคโนโลยีธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740–751.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force*. Harvard Business Press.
- PwC. (2018). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. PricewaterhouseCoopers.<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organization/workforce-of-the-future.html>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition, Harper and Row, New York.