

FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT THE BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES IN PHETCHABUN PROVINCE

Nopparuj NIYOMTHAI¹ and Prasert SITTHIJIRAPAT²

1 Faculty of Political Science, Sripatum University, Thailand

2 School of Business Administration, Sripatum University, Thailand; prasert.si@spu.ac.th
(Corresponding author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

This study aims to 1) study the level of organizational commitment among employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Phetchabun Province. 2) compare personal factors with organizational commitment among employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Phetchabun Province. 3) study the factors affecting organizational commitment among employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Phetchabun Province. This study employs a quantitative research approach using a questionnaire. The sample consists of 202 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using t-tests, F-tests, and Pearson correlation coefficients. The findings revealed that 1) The employees' opinions regarding BAAC's organizational culture and their views on work-life balance were, on average, at a high level of agreement in relation to their organizational commitment. 2) Personal factors such as age, duration of employment, and salary level were found to significantly affect organizational commitment at the 0.05 significance level. 3) Organizational culture factors namely honesty with integrity, accountability, response heartily, teamwork, economy, sufficiency were not significantly associated with organizational commitment. However, work-life balance factors including work, family, time, financial aspects, and personal development were significantly associated with organizational commitment at the 0.05 significance level.

Keywords: Organizational Commitment, Employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Phetchabun Province

CITATION INFORMATION: Niyomthai, N., & Sithijirapat, P. (2025). Factors Influencing Organizational Commitment of Employees at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Phetchabun Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 36

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์

นพรุจ นิยมไทย¹ และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์²

1 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; prasert.si@spu.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติ t-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงาน ธ.ก.ส. ด้านวัฒนธรรมของ ธ.ก.ส. และความคิดเห็นของพนักงาน ธ.ก.ส. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่อความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต, ความรับผิดชอบ, การตอบสนองเป็นทีม, ยิ้มบริการด้วยใจ, และใช้ชีวิตพอเพียง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตามปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงิน, และ ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร, พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, จังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อมูลอ้างอิง: นพรุจ นิยมไทย และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 36

บทนำ

ในปัจจุบัน สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในด้านเทคโนโลยีและระบบการจัดการ ได้ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายและความไม่แน่นอนที่เพิ่มมากขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ทันสมัย รวดเร็ว และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอนาคต (ภาวดีลี ตระกูล, 2559) การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (Lee et al., 2021) หนึ่งในแนวทางที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ การสร้าง “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Engagement) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว และพร้อมทุ่มเทศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Macey & Schneider, 2008) ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในหมู่บุคลากร (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในฐานะรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมภาคการเกษตรของประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยมหลัก 5 ประการ ได้แก่ “ซื่อสัตย์ สุจริต มีสำนึกรับผิดชอบ ตอบสนองเป็นที่ม ยิ้มบริการด้วยใจ และใช้ชีวิตพอเพียง” ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, ม.ป.ป.) จากแนวโน้มดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นที่พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้เข้าใจระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันดังกล่าว อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานรุ่นใหม่ในระยะยาว การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งขึ้น และสร้างความผูกพันของพนักงานรุ่นใหม่ต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านการทำงาน การสื่อสาร และบรรยากาศในที่ทำงาน วัฒนธรรมนี้เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันของพนักงาน และถ่ายทอดกันแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกในกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรมี 2 ระดับ ได้แก่ สิ่งที่มองเห็นได้ เช่น เครื่องแบบหรือสัญลักษณ์ และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ค่านิยม ทัศนคติ และความเชื่อภายใน หากองค์กรพยายามเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานโดยไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมเดิม มักจะเผชิญกับการต่อต้าน เพราะพนักงานมีแนวโน้มจะยึดติดกับสิ่งที่คุ้นเคย วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (อำพร ไตรภักดิ์, 2550)

วัฒนธรรมองค์กรของ ธกส. ตามแนวคิดที่ ดร.อุบลวรรณ ภาวานันท์ และคณะ ได้กำหนดไว้ ธกส. ได้วางแนวทางการดำเนินงานและหลักปฏิบัติที่สำคัญของบุคลากร 5 ประการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, ม.ป.ป.) ดังนี้:

- 1) ซื่อสัตย์สุจริต (Honesty with integrity) บุคลากรต้องมีความตรงต่อเวลา รักษาคำพูด ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แสดงความโปร่งใส และไม่ทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร
 - 2) มีสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) มุ่งมั่นในการทำงานจนสำเร็จ โดยคำนึงถึงคุณภาพและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความละเอียดรอบคอบ และไม่เผยแพร่ข้อมูลภายในที่อาจกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร
 - 3) ตอบสนองเป็นทีม (Teamwork) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายร่วมขององค์กร และยอมรับมติส่วนรวม แม้จะมีความเห็นต่าง
 - 4) ยิ้มบริการด้วยใจ (Response Heartily) ให้บริการด้วยความสุภาพ จริงใจ และเสมอภาค รักษาความลับของลูกค้า ไม่เลือกปฏิบัติ และแสดงออกถึงความพร้อมในการช่วยเหลือและอธิบายข้อมูลอย่างเหมาะสม
 - 5) ใช้ชีวิตพอเพียง (Economy, Sufficiency) ใช้จ่ายอย่างประหยัด มีวินัยทางการเงิน ไม่ก่อหนี้เกินจำเป็น หลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงทางสังคม และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกการทำงาน
- วัฒนธรรมทั้ง 5 ประการนี้เป็นแนวทางที่ ธ.ก.ส. ใช้ในการปลูกฝังค่านิยมร่วมกันให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีจริยธรรม มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

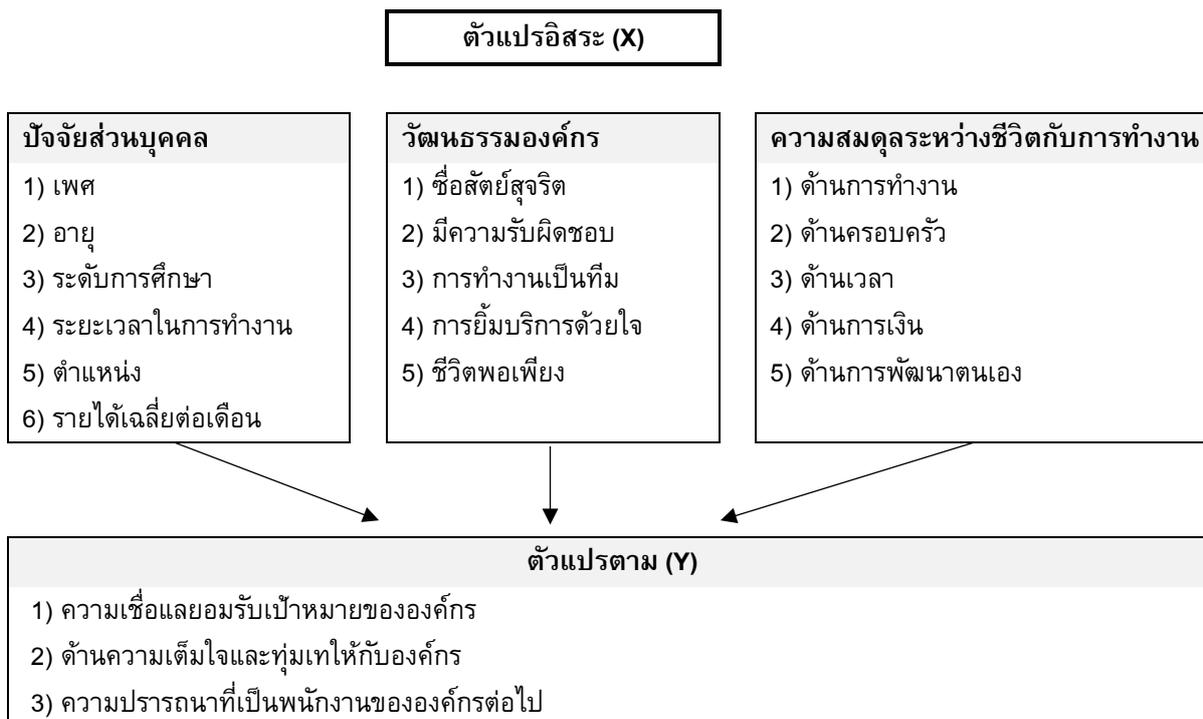
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคที่เน้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ความผูกพันนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความทุ่มเท และความตั้งใจอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน แนวคิดของ Streliaoff (2010) เรื่อง Employee Engagement หรือความผูกพันทางอารมณ์และพฤติกรรมของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านหลักคือ 1) Say คือ พนักงานพูดถึงองค์กรในแง่ดี แสดงความภาคภูมิใจ 2) Stay คือ ต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว แม้มีโอกาสจากที่อื่น และ 3) Serve คือ มุ่งมั่นในการทำงานเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และแนวคิดของ Buchanan (อ้างใน อัจฉราวดี จุติสมวาร, 2548) แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) Identification คือ พนักงานยึดถือค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเหมือนของตนเอง 3) Involvement คือ มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกิจและเป้าหมายขององค์กร และ 3) Loyalty คือ มีความจงรักภักดี พร้อมทุ่มเทแม้มีอุปสรรค โดยสรุป ทั้งสองแนวคิดเน้นว่าความผูกพันของพนักงานมีผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร การทำงานอย่างเต็มที่ และการเป็นแรงสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กร

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) หมายถึง การจัดสรรเวลาและความสนใจให้เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดหรือผลกระทบจากการทำงานมากเกินไป โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านสำคัญตามแนวคิดของ Merrill and Merrill (2546) ดังนี้ 1) ด้านการทำงาน (Work) คือ งานควรส่งเสริมการเติบโตและความสำเร็จส่วนบุคคล หากสมดุลกับด้านอื่นจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพชีวิตโดยรวม 2) ด้านครอบครัว (Family) คือ ครอบครัวเป็นแหล่งพลังใจและความมั่นคงทางอารมณ์ ส่งเสริมความสุขและการบรรลุเป้าหมาย 3) ด้านเวลา (Time) คือ การบริหารเวลาอย่างเหมาะสมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ และสร้างชีวิตที่สมดุล 4) ด้านการเงิน (Finance) คือ ความมั่นคงทางการเงินเป็นพื้นฐานของชีวิตที่มีคุณภาพ การวางแผนทางการเงินจึงสำคัญ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง (Intellect) คือ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความพึงพอใจในระยะยาว โดยสรุป การมี Work-Life Balance ที่ดีจะช่วยให้คนสามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสุข และประสบความสำเร็จทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้วัฒนธรรมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งแบ่งออกเป็น ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การยิ้มบริการด้วยใจ ชีวิตพอเพียง และผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านการพัฒนาตนเอง จึงทำให้เกิดตัวแปรต้น และตัวแปรตามคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อ

และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทให้กับองค์กร และความปรารถนาที่เป็นพนักงานขององค์กรต่อไป แสดงในกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study Design) กลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 409 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 202 คน คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเนะ (Taro Yamane) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% และทำการคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 10 ข้อ ทั้งในรูปแบบข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ตอนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วยคำถามความคิดเห็น 10 ข้อ ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด สำหรับตอนที่ 2-4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Rating Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ประกอบด้วย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.97) มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี (ร้อยละ 41.09) มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี (ร้อยละ 76.24) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 49.01) มีตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ ระดับ 4-7 จำนวน 64 คน (ร้อยละ 31.68) มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 20.79)

ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารในด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารในด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต, ความรับผิดชอบ, การตอบสนองเป็นทีม, ยึดบริการด้วยใจ, และใช้ชีวิตพอเพียง พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 1.40) สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กรในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า พนักงานของธนาคารมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต, ความรับผิดชอบ, และการบริการด้วยใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม โปร่งใส และได้รับความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรักษาระดับค่านิยมเหล่านี้ไว้ในระยะยาวจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการพิจารณาใน 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงิน, และ ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.93) ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าโดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว การพัฒนาตนเอง และบรรยากาศการทำงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ด้านค่าตอบแทนอาจเป็นประเด็นที่องค์กรควรพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างสมดุลและยั่งยืนยิ่งขึ้น

ผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 1.11) ซึ่งสามารถจำแนกตามองค์ประกอบได้ 3 ด้าน แสดงให้เห็นว่า พนักงานของธนาคารมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทั้งในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน และความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความมั่นคงและพร้อมสำหรับการพัฒนาองค์กรในอนาคต

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (ธ.ก.ส.) จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นดังนี้

- 1) เพศ ไม่พบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและในแต่ละมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส.
- 2) อายุ พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 6.582$, $p < .001$) โดยกลุ่มอายุ 36 ปีขึ้นไปมีระดับความผูกพันสูงกว่ากลุ่มอายุน้อย โดยเฉพาะในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกองค์กร
- 3) ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 5.943$, $p = .003$) และด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($F = 5.457$, $p = .005$) อย่างมีนัยสำคัญ

โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและโทมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจนว่าระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันโดยรวม เนื่องจากอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมอื่น เช่น ตำแหน่งหรือประสบการณ์ทำงาน

4) อัตราเงินเดือน พบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 3.091, p = .028$) โดยเฉพาะในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 15.747, p < .001$) และด้านความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 8.266, p < .001$) โดยผู้ที่มีรายได้มากกว่า 25,001 บาท มีแนวโน้มแสดงความผูกพันสูงกว่า อย่างไรก็ตาม ไม่พบความแตกต่างในด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

5) ตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 0.591, p = .848$) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 2.802, p < .001$) โดยตำแหน่งที่สูงกว่ามีแนวโน้มแสดงความผูกพันในด้านนี้มากกว่าตำแหน่งทั่วไป

6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 6.543, p < .001$) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($F = 15.404, p < .001$) ความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์กร ($F = 6.543, p < .001$) และความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($F = 2.840, p = .039$) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของ ธ.ก.ส. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ของ ธ.ก.ส.	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดเพชรบูรณ์			
	ด้านความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและยอมรับ ค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์องค์กร	ด้านความปรารถนา ในความเป็นสมาชิก ในองค์กร	ด้านรวม
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	(r)0.552** (Sig.)0.000	(r)0.480** (Sig.)0.000	(r)0.390** (Sig.)0.000	(r)0.074 (Sig)0.297
ด้านความรับผิดชอบ	(r)0.188** (Sig.)0.007	(r)0.362** (Sig.)0.000	(r)0.291** (Sig.)0.000	(r)0.040 (Sig)0.570
ด้านการตอบสนอง เป็นทีม	(r)0.274** (Sig.)0.000	(r)0.416** (Sig.)0.000	(r)0.498** (Sig.)0.000	(r)0.097 (Sig)0.171
ด้านยิ้มบริการด้วยใจ	(r)0.543** (Sig.)0.000	(r)0.468** (Sig.)0.000	(r)0.371** (Sig.)0.000	(r)0.159* (Sig)0.024
ด้านใช้ชีวิตพอเพียง	(r)0.540** (Sig.)0.000	(r)0.458** (Sig.)0.000	(r)0.463** (Sig.)0.000	(r)0.063 (Sig)0.377
ด้านรวม	(r)0.551** (Sig.)0.000	(r)0.662** (Sig.)0.000	(r)0.623** (Sig.)0.000	(r)0.114 (Sig)0.106

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของ ธ.ก.ส. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การตอบสนองเป็นทีม ยิ้มบริการด้วยใจ และใช้ชีวิตพอเพียง ในส่วนความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย

3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์องค์กร และด้านความปรารถนาในความเป็นสมาชิกในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.114$, Sig. = 0.106) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลางถึงมาก กับทุกมิติของความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร ($r = 0.480$, Sig. = 0.000) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับ น้อยถึงน้อยมาก กับทุกมิติของความผูกพัน เช่น ด้านความเชื่อ ($r = 0.188$, Sig. = 0.007) ด้านการตอบสนองเป็นทีม มีความสัมพันธ์ระดับ น้อยถึงปานกลาง โดยเฉพาะด้านความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.416$, Sig. = 0.000) และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกองค์กร ($r = 0.498$, Sig. = 0.000) ด้านยิ้มบริการด้วยใจ แสดงความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง กับทุกมิติ เช่น ด้านความเชื่อ ($r = 0.543$, Sig. = 0.007) และความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.468$, Sig. = 0.000) ด้านการใช้ชีวิตพอเพียง ก็มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง กับทุกมิติ โดยเฉพาะด้านความเชื่อ ($r = 0.540$, Sig. = 0.000) และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกองค์กร ($r = 0.463$, Sig. = 0.000) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมจะไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อลงลึกในรายด้าน พบว่า องค์ประกอบบางประการของวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ยิ้มบริการด้วยใจ และการใช้ชีวิตพอเพียง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในมิติของความเชื่อและความทุ่มเท จึงสะท้อนว่า การส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกบางประการในองค์กร สามารถมีบทบาทในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานได้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดเพชรบูรณ์			
	ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร	ด้านความปรารถนาในความเป็นสมาชิกในองค์กร	ด้านรวม
ด้านการทำงาน	(r)0.670** (Sig.)0.000	(r)0.518** (Sig.)0.000	(r)0.413** (Sig.)0.000	(r)0.514* (Sig)0.029
ด้านครอบครัว	(r)0.740** (Sig.)0.000	(r)0.538** (Sig.)0.000	(r)0.512** (Sig.)0.000	(r)0.276** (Sig)0.000
ด้านเวลา	(r)0.678** (Sig.)0.000	(r)0.381** (Sig.)0.000	(r)0.357** (Sig.)0.000	(r)0.177* (Sig)0.012
ด้านการเงิน	(r)0.635** (Sig.)0.000	(r)0.368** (Sig.)0.000	(r)0.417** (Sig.)0.000	(r)0.215** (Sig)0.002
ด้านการพัฒนาตนเอง	(r)0.630** (Sig.)0.000	(r)0.543** (Sig.)0.000	(r)0.472** (Sig.)0.000	(r)0.160* (Sig)0.160
ด้านรวม	(r)0.760** (Sig.)0.000	(r)0.567** (Sig.)0.000	(r)0.458** (Sig.)0.000	(r)0.230** (Sig)0.001

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านการพัฒนาตนเอง ในส่วนความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์องค์กร และด้านความปรารถนาในความเป็นสมาชิกในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson's correlation พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำแต่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.230$, Sig. = 0.001) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับ สูง กับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายองค์กร ($r = 0.670$) และระดับ ปานกลาง กับทั้งความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.518$) และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกองค์กร ($r = 0.413$) ด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์ระดับ สูง กับความเชื่อ ($r = 0.740$) และระดับ ปานกลาง กับความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.538$) และความปรารถนาในการเป็นสมาชิก ($r = 0.512$) ด้านเวลา มีความสัมพันธ์ระดับ สูง กับความเชื่อ ($r = 0.678$) และระดับ ปานกลาง กับความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.581$) แต่มีความสัมพันธ์ระดับ น้อย กับความปรารถนาในการเป็นสมาชิก ($r = 0.357$) ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์ระดับ สูง กับความเชื่อ ($r = 0.635$) ระดับ น้อย กับความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.368$) และระดับ ปานกลาง กับความปรารถนาในการเป็นสมาชิก ($r = 0.417$) ด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระดับ สูง กับความเชื่อ ($r = 0.630$) และระดับ ปานกลาง กับทั้งความเต็มใจทุ่มเท ($r = 0.543$) และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกองค์กร ($r = 0.472$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา และการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงสูงกับมิติด้านความเชื่อและความทุ่มเทต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมความสมดุลในชีวิตของพนักงานสามารถเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมุ่งเน้นการพิจารณาทั้งปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ .05) และส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรนภา ดาวฮามแป และ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ (2568) ที่เน้นว่าอายุงานและรายได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่พบว่ามีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกันในเชิงสถิติ ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาของ ทิพย์ชนก เสนมดุง (2563) 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แม้ผลการวิเคราะห์จะพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การยิ้มบริการด้วยใจ และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ไม่สัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรในเชิงสถิติ แต่พนักงานกลับมีระดับความคิดเห็นในเชิงบวกในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 1.40) สะท้อนถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และบริการด้วยใจ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างองค์กรที่โปร่งใสและน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นริศย์ จำปา (2556) 3) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ระดับ .05) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.93) แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว การพัฒนาตนเอง และบรรยากาศในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ด้านค่าตอบแทนยังเป็นประเด็นที่ควรปรับปรุง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ลลนา นาชัยรัตน์ (2562) ที่ระบุว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระยะยาว เช่นเดียวกับการศึกษาของ รัวพันธ์ มันทรา และคณะ (2563) และ ชญาณิศา สุขลิ้ม (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสมดุลชีวิตกับงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรในระดับสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษานี้สามารถเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ว่า 1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม เสริมทักษะ หรือการสนับสนุนเป้าหมายด้านอาชีพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพและสร้างความมั่นใจในตนเองแก่พนักงาน นอกจากนี้ 2) ควรส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเวลา ด้านครอบครัว และด้านการเงิน โดยปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ยืดหยุ่น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน รวมถึง 3) การพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามประสบการณ์และผลงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมกันนี้ 4) องค์กรควรรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม โดยให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมค่านิยมร่วมกันภายในองค์กร อีกทั้งควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายงานอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างแรงผลักดันให้พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเติบโตในอาชีพ เมื่อดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอื่น ๆ หรือทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบลักษณะความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ 2) ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิทยา อารมณ์ หรือแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึง 3) การศึกษาบทบาทของผู้นำองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานหรือไม่ ทั้งนี้ 4) การศึกษาครั้งต่อไป อาจเป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม อาจช่วยให้เข้าใจมุมมองและความรู้สึกของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างรอบด้านในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ชญาณิศา สุขลิ้ม. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์ชนก เสนมดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (ม.ป.ป.). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นจาก https://www.baac.or.th/th/cg/O38_การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร61.pdf.
- นริศย์ จำปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง (งานวิจัย)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พรนภา ดาวฮามแป และ ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่). *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 7(2), 332-365.
- ภาวดี ลีตระกูล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวีวัฒน์ มันทรา และคณะ. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น. *วารสาร Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani*, 8(2), 92-108.
- ลลนา นาชัยรัตน์. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน: กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อัจฉราวดี จุติสมวาร. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำพร ไตรภักตร์. (2550). วัฒนธรรมที่พึงประสงค์. *วารสารการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(2), 33.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Lee, S., Han, S., & Oh, J. (2024). Sustainability within the HRD Field: A Systematic Review. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 36(2), 127-146.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3-30.
- Merrill, A. R., & Merrill, R. (2003). *Life matters: Creating a dynamic balance of work, family, time, and money*. McGraw-Hill.
- Strelloff, W. K. (2010). *Engaged Employees*. Retrieved from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm>.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).