

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดขอนแก่น*

INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE ON THROUGH ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL
COOPERATIVES KHON KAEN PROVINCE.

รวัดน์ มันทรา¹, เยาวธิดา รัตนพลแสน², วณันพรณ์ ชื่นพิบูลย์³,
นริศรา ธรรมรักษา⁴, และ สันญา เนียมเปรม⁵

Rawat Mantra¹, Yaothida Rattanaphonsaen², Wanunporn Chuenpiboon³,
Naritsara Tummaruksa⁴, and Sanya Niamprem⁵

¹⁻⁵มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

¹⁻⁵Loei Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: rawat.man@ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น และ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มประชากรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที และ ค่าสถิติเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ด้านต่าง ๆ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกำหนดความรู้ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

2. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ด้านต่าง ๆ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

* Received 27 February 2025; Revised 4 March 2025; Accepted 10 March 2025

ความพยายาม เพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนจำแนกตามอายุ ด้านคุณธรรม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: อิทธิพล, คุณภาพชีวิต, ความผูกพันในองค์กร, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

Abstract

This research article aims to: 1) study the level of quality of work life of employees at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Khon Kaen Province; 2) examine the level of employee commitment to the organization at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Khon Kaen Province; and 3) compare the level of employee commitment to the organization at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Khon Kaen Province. cooperatives Khon Kaen Province. This study is a quantitative research. (Quantitative Research Methodology). Using data from the population of Bank for Agriculture employees. and agricultural cooperatives Khon Kaen Province. totaling 190 cases, which consists of basic statistics such as frequency, percentage, standard deviation using inferential statistics, t-test and F-test (One-way ANOVA) statistics using the Least-Significant Different (LSD) method.

The research results found that:

1. Quality of working life of Bank for Agriculture employees and agricultural cooperatives Khon Kaen Province, various aspects as a whole had a high level of opinion. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was Opportunity to develop individual abilities, followed by knowledge determination, followed by work characteristics that are beneficial to society, followed by security. and progress in work, followed by social integration or working together, followed by balance between work and personal

life, followed by democracy in the organization, followed by adequate and fair compensation, and the aspect with the lowest average was Safe working environment.

2. Employee commitment to the organization of the Bank for Agriculture and agricultural cooperatives Khon Kaen Province, various aspects as a whole had a high level of opinion. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was Willingness to devote effort for the organization, followed by balance between work and personal life. The aspect with the lowest average was membership in the Kom organization.

3. The results of the data analysis comparing employees' organizational commitment at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Khon Kaen Province, categorized by gender, marital status, educational level, and monthly income, revealed no significant differences in all aspects, leading to the rejection of the initial hypothesis. However, when categorized by age, ethical values, willingness to exert effort for the organization, and organizational membership, significant statistical differences were found at the 0.05 level, which aligns with the initial hypothesis

Keywords: the influence, quality of work life, the Agricultural Bank and agricultural cooperatives.

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่รู้จักกันทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างระมัดระวัง ทั้งนี้ ประเทศที่กำลังมีการพัฒนาด้านธุรกิจต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ ในฐานะที่คนเป็นผู้ใช้เครื่องจักร และเทคโนโลยีต่างๆรวมทั้งเป็นผู้บริหารทุนขององค์การให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของรัฐหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นับว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา ให้กับงานที่ทำ จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอันสำคัญที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การนั้นๆ (พวงเพชร ฝาภาทอง, 2562)

นอกจากนั้นการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร สามารถทำให้บุคลากรมีความรัก จงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์กับองค์กร (จุฑาพร กบิลพัทธ์, 2564)

ธ.ก.ส.กำลังเข้าสู่ทศวรรษที่ 6 และยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาชนบทภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกร เพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ปัจจุบัน ธ.ก.ส. มีธุรกิจธุรกรรมทางการเงินและบริการที่สามารถรองรับ และเข้าถึงเกษตรกรอย่างหลากหลาย รวมถึงนอกภาคการเกษตรด้วย ทั้งทางด้านเงินฝาก สลากออมทรัพย์ ทวิสิน สลากออมทรัพย์ ธ.ก.ส. เงินฝากสงเคราะห์ชีวิต และสินเชื่อ นอกจากนี้ยังรวมถึงการดำเนินงานภายใต้นโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล โดยพนักงานในแต่ละส่วนงานมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ปฏิบัติหน้าที่ที่หลากหลายและความยากง่ายในการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน เช่น ด้านบริหาร ด้านการเงิน ด้านสินเชื่อ และด้านธุรการ และในภาระหน้าที่งานความรับผิดชอบในปัจจุบันที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้นจากการกำหนดนโยบายขององค์กรที่ต้องตอบสนองนโยบายของภาครัฐมากขึ้น และในการปฏิบัติงานของพนักงานต้องทำงานภายใต้เป้าหมายที่ธนาคารกำหนด ตัววัดผลการดำเนินงาน KPI เป็นตัวควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้ปัจจุบันธนาคารมีหน้าที่งานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลทำให้พนักงานได้รับภาระงานมากเกินไปกว่าหน้าที่งานปกติตามไปด้วย ภารกิจดังกล่าวจึงได้ก่อให้เกิดการทำงานหนักขึ้นสำหรับพนักงานของธนาคาร ทำให้คุณภาพชีวิตและความรักดีของพนักงานลดลง มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรและความรักดีของพนักงานมีความสำคัญมากขึ้นกับองค์กรเนื่องจากสามารถคาดการณ์อัตราการเข้า ลาออก และการหมุนเวียนได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันขององค์กรสะท้อนถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์กรซึ่งครอบคลุมแนวคิดมากกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้น เพื่อที่จะเป็นการดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และเพื่อที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การวิจัยนี้จะช่วยให้ธนาคารสามารถที่จะทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด พนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างไร เพื่อนำไปแก้ไขวิธีการทำงาน วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงานในองค์กร ให้พนักงานเกิดความผูกพัน มีความจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น มีจำนวนทั้งสิ้น 373 คน (ระบบสารสนเทศบุคลากร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงาน จังหวัดขอนแก่น, 2566) ทำการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 373 ชุด กระจายไปทุกสาขา ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมามากกลับมา มีข้อมูลสมบูรณ์ครบถ้วนที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยได้ทั้งสิ้น จำนวน 190 ชุด คิดเป็นร้อยละ 50.93 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย และรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการ ดังนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจนเสร็จสิ้น และรอรับกลับคืน ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม – เดือน พฤศจิกายน 2567 และนำแบบสอบถาม ที่ได้รับมาตรวจสอบความเรียบร้อย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นแบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 35 ข้อ มีลักษณะเป็นส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก จำนวน 13 ข้อ มีลักษณะเป็นส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2 ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.82

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้มีดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) Independent Sample t-Test เพื่อใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ได้แก่ F-test ด้วยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างกรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนมากเป็นหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 53.68 และเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.32 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 68.95 มีสถานภาพสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 62.11 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 82.11 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.47 ตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ ระดับ 4 - 7 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.32

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.95	0.55	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.92	0.61	มาก
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.08	0.53	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.11	0.61	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.03	0.59	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.98	0.72	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.99	0.69	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.10	0.73	มาก
โดยรวม	4.02	0.62	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ด้านต่าง ๆ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\mu = 4.10$, σ

= 0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.87	0.65	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.05	0.63	มาก
3. ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.87	0.64	มาก
โดยรวม	3.89	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศตามสถานภาพส่วนบุคคล

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		สถานภาพ		รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
	t	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.51	0.60	0.34	0.79	2.64	0.07	0.49	0.61	0.15	0.92
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	- 1.10	0.26	3.91	0.01 *	1.75	0.17	1.78	0.17	1.80	0.14
3. ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.35	0.72	1.67	0.17	5.76	0.00 *	0.64	0.52	0.69	0.55

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนจำแนกตามอายุ ด้านคุณธรรม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ส่วนมาก มีเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และตำแหน่งพนักงานพัฒนารัฐกิจ ระดับ 4 - 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ส่วนมากมีความคิดเห็นในลักษณะงานที่เหมาะสมกับทักษะและความมั่นคงขององค์กรที่ตอบโจทย์ชีวิต

ครอบครัวและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ 31 - 40 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ด้านต่าง ๆ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังแสดงเป็นรายข้อแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า พนักงานทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลา และพนักงานเห็นว่าองค์กรของพนักงานมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลา และพนักงานเห็นว่าองค์กรของพนักงานมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณ โหตระไวศยะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ และด้านความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงาน และ ระดับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน of พนักงาน

1.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานพอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร และพนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรในระดับใด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น พอใจกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร และมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาครกรูไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามพนักงานธนาครกรูไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง พบว่า

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

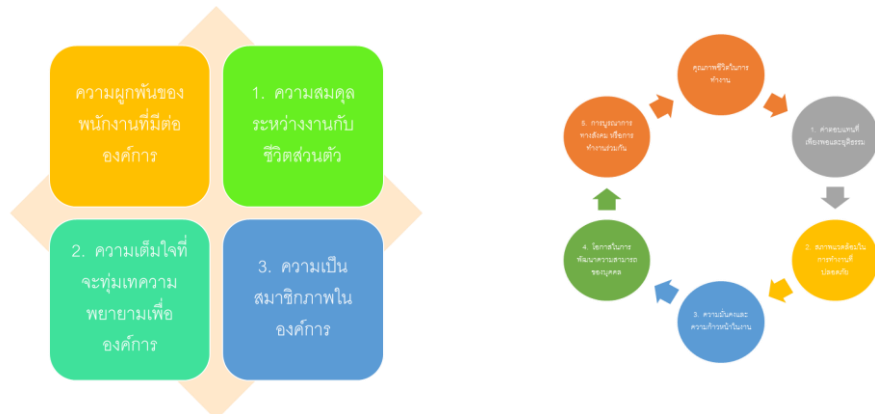
1.3 ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า พนักงานทุ่มเทเวลาเพื่อการทำงาน โดยวางกิจกรรมอื่นจนกว่างานจะแล้วเสร็จ และพนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จ แม้ว่าจะไม่มีผลตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานทุ่มเทเวลาเพื่อการทำงานโดยวางกิจกรรมอื่นจนกว่างานจะแล้วเสร็จ และพนักงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่า จะไม่มีผลตอบแทนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ความต้องการอย่างเด็ดเดี่ยวที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนจำแนกตามเพศ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้ทำการสังเคราะห์และนำมากำหนดเป็นองค์ความรู้การวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ที่ได้รับ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานโดยผ่านความผูกพัน ในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ องค์กรของพนักงานมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และพนักงานทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลางาน

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อมั่นขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 ศึกษาเรื่องบทบาทของการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ควรมีการจัดสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ หรือกฎระเบียบที่ชัดเจน ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น ไฟไหม้ จั๊ ปล้น โจรกรรม

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนใน โอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและครอบครัว

3.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ควรให้พนักงานตระหนัก ถึงความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลางาน

3.3 ความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ควรสร้างความพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ และมีความพอใจในการปฏิบัติงานให้เสร็จแม้ว่าจะไม่มีผลตอบแทน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ สุวรรณมาโจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์การ ศึกษาศาสตร์ บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัย เนชั่น.
- จุฑาทพร กบิลพัทธ์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นี มนวล วงศ์คำลือ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์ เกียรติ. (2564). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการเครดิต อาคารแจ้งวัฒนะ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2566). แนวนโยบายภูมิทัศน์ใหม่ภาคการเงินไทย(พ.ศ.25ปัจจุบัน. เรียกใช้เมื่อ 6 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.bot.or.th/th/our-roles/financial-institutions/financial-sector-master-plan.html>
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาเอกธุรกิจระกว้างประเทศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- พชรมน โหตระไวศยะ. (2561). ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ใน รายงานการวิจัยปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.