



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT AT THE GOVERNMENT
HOUSING BANK IN NORTHEASTERN, THAILAND

¹ปาณิสรา ธรรมฤทธิ์, อิดารัตน์ พงษ์วชิรินทร์

¹Panisara Tamarit, Tidarat Pongvachirint

¹มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ประเทศไทย

¹The University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

Corresponding Author's Email: tamaritpanisara@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลของคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ศึกษาผลของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณใน การทดสอบสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขณะที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำสำคัญ : คุณลักษณะงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันในงาน

Abstract

This research study on the factors influencing work engagement of employees at the Government Housing Bank (GHB) in Northeastern Thailand has three objectives: (1) to examine the effect of job characteristics on work engagement of GHB employees in the Northeastern region, (2) to investigate the effect of perceived organizational support on work engagement of GHB employees in the Northeastern region, and (3) to analyze the effect of work motivation



factors on work engagement of GHB employees in the Northeastern region. This study employed a quantitative research design. Data were collected using questionnaires distributed to GHB employees, contracted staff, and bank workers in the Northeastern region. The data analysis was conducted using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Multiple regression analysis was also applied to test the hypotheses, with a statistical significance level set at 0.05.

The findings revealed that, overall, the studied factors—namely job characteristics, perceived organizational support, and work motivation factors—significantly influenced the work engagement of GHB employees in the Northeastern region. However, in some aspects, these factors did not show a significant effect on work engagement.

Keywords : Job Dimension, Perceived Organizational Support, Work Motivation Factors, Employee Work Engagement

บทนำ

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) (Government Housing Bank) มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ และเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจในสังกัดกระทรวงการคลังจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารอาคารสงเคราะห์ พ.ศ. 2496 โดยดำเนินธุรกิจตามพระราชบัญญัติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศที่เกี่ยวข้องซึ่งออกโดยธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงการคลัง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ธอส. เป็นธนาคารที่ให้บริการหลักเกี่ยวกับสินเชื่อบ้าน โดยมีวิสัยทัศน์ “ธนาคารที่ดีที่สุด สำหรับการมีบ้าน” สนับสนุนให้กลุ่มที่มีข้อจำกัดสามารถเข้าถึงสินเชื่อในระบบได้มากขึ้นพัฒนาการบริการรูปแบบใหม่ มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยตั้งเป็นศูนย์ให้บริการด้านสินเชื่อแก่ลูกค้าของโครงการบ้านจัดสรร และรายย่อยที่ต้องการสินเชื่อในทุกพื้นที่ และปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการงานสินเชื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการตลาด การบริการลูกค้า ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารบ้านที่ดีที่สุดและยั่งยืนของคนไทย เพื่อให้คนไทยได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และยังคงได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าต่อไป สร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดในดิจิทัลให้กับลูกค้า ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลของธนาคารแบบครบวงจรทั้งด้านสินเชื่อ ด้านเงินฝาก การซื้อสลากออมทรัพย์ การประណอมหนี้ และการจำหน่ายบ้านมือสองเพื่อให้ลูกค้าเข้าถึงบริการทางการเงินของ ธอส. ได้ทุกที่ทุกเวลา (Government Housing Bank, 2025)

ปัจจุบันการแข่งขันในอุตสาหกรรมธนาคารมีแนวโน้มที่จะเข้มข้นมากขึ้น ทั้งจากการแข่งขันด้านเงินฝากและสินเชื่อ ยังมีการแข่งขันด้านอื่น ๆ เช่น ธุรกิจบริหารความมั่งคั่ง และการแข่งขันจากผู้เล่นรายใหม่ที่ทำธุรกิจคล้ายธนาคารพาณิชย์ ได้แก่ ผู้ให้บริการทางการเงินและการชำระเงินอื่น ๆ ที่เสนอ ผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางดิจิทัล อีกทั้งในอนาคตจะมีการเปิดให้มีธนาคารพาณิชย์ไร้สาขา ซึ่งน่าจะได้เปรียบด้านต้นทุนการดำเนินงานที่ต่ำกว่าในระยะยาว (Tris Rating Co., Ltd., 2024) นอกจากนี้การเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัล ยังกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ย่อมส่งผลทำให้พนักงานเกิดความกดดัน ขาดแรงจูงใจและไม่รู้สึกผูกพันในงานที่ทำ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานไม่เต็มประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ธนาคาร



ต่าง ๆ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงาน ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์ คือ การให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และเกิดความเหมาะสมที่สุด โดยต้องการให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของธนาคาร พนักงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้สึผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งของงาน และองค์กร รักในงาน มีความผูกพันในงาน เกิดความทุ่มเทกำลังกายและใจเพื่อให้งานออกมาดี ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่พบ รวมทั้งมีความภาคภูมิใจ และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (Government Housing Bank, 2024) ความผูกพันในงานของพนักงานในองค์กรเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ อาทิเช่น คุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน การบริหารจัดการขององค์กร การทำงานเป็นทีม ภาวะความเป็นผู้นำด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นต้น

คุณลักษณะงาน เป็นรูปแบบและลักษณะของงานที่พนักงานได้รับผิดชอบตามตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติงาน โดยได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน งานที่มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานเอง พนักงานสามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้ด้วยตนเอง งานที่ทำมีความหลากหลาย และการทำงานมีการให้ข้อมูลย้อนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของงานเปรียบเสมือนแรงจูงใจที่ช่วยให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะทำงานและพึงพอใจในงาน อันเป็นผลจากการที่พนักงานได้รับรู้ว่าการทำงาานั้นได้มีการยอมรับและมีคุณค่าที่ส่งผลต่อทางด้านจิตใจให้แก่พนักงานจนเกิดความผูกพันในงานได้ (Saks, 2006)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญแก่พนักงานจากการได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่การทำงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้บริหารองค์กรได้มีการให้การสนับสนุน การจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อและสะดวกต่อการทำงานของพนักงาน (Rhoades et al., 2001) เมื่อพนักงานรับรู้ได้ในสิ่งที่องค์กรได้มอบให้กับพนักงานในการด้านต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคง และสิ่งอำนวยความสะดวก ความใส่ใจในความ เป็นอยู่และห่วงใยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (Saks, 2006)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความต้องการ หรือความปรารถนาเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นแรงขับจากภายในตัวพนักงาน เพื่อให้พนักงานผู้นั้นแสดงพฤติกรรม การทำงานในลักษณะที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Herzberg, 1998) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานเป็นที่จะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถใช้ความรู้ และความสามารถในการทำงาน จนสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือจากองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการรับฟังและการยอมรับความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน การได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ และความสามารถที่ได้ศึกษามา ตลอดจนงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความท้าทาย ความรับผิดชอบด้วยการมอบหมายงาน ที่มีโอกาสให้แสดงความสามารถในงาน ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ตลอดจนความก้าวหน้าที่พนักงานต้องการได้รับการประเมินผล เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อย่างเหมาะสม ยุติธรรม การได้รับโอกาสการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน รวมทั้งได้รับโอกาสในการฝึกอบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานเมื่อพนักงานมีปัจจัยจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป



ความผูกพันในงานของพนักงาน เป็นสภาวะทางความคิด จิตใจ และอารมณ์ ทางบวกที่มีความสัมพันธ์กับงาน อันจะก่อให้เกิดการทำงานในเชิงบวก ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเกิดรู้สึกได้ถึงการมีพลังและแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกจดจ่อใส่ใจอยู่กับการทำงาน (Schaufli et al., 2010) พนักงานเกิดความผูกพันในงานมากขึ้นจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุขและยินดีที่จะทำ พนักงานจะมีทัศนคติเชิงบวกส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยความผูกพันในงานมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากความผูกพันในงานมักส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำงานในสภาวะการที่ถูกกดดันจากการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีทักษะในงานที่จะทำมากขึ้น (Bakker & Demerouti, 2011)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 เขต 33 สาขา และ 3 ศูนย์วิเคราะห์สินเชื่อ (Government Housing Bank, Northeastern Region, 2025)) เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเป้าหมายเพื่อความอยู่รอดและการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น หากพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่มีความผูกพันในงาน จะมีความเต็มใจที่จะทำงานและมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นถึงความสำคัญของ ความผูกพันในการทำงานอันแสดงถึงคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การทุ่มเทอุทิศตนในงาน และการจดจ่อใส่ใจกับงาน อันจะทำให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีความต้องการที่จะสร้างความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์กร (Choudhury et al., 2019) เพื่อที่องค์กรจะสามารถอยู่รอดในการแข่งขันที่รุนแรง และยังคงส่งผลต่อการเติบโตของธุรกิจท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่เกิดขึ้น แต่ยังไม่มีความศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งความผูกพันในงานของพนักงานในองค์กรเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ อาทิเช่น ลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการทำงาน การบริหารจัดการขององค์กร การทำงานเป็นทีม ภาวะความเป็นผู้นำด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นต้น ดังนั้น ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันในงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาซึ่งเป็นพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



2. เพื่อศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาผลของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน ตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2006) คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) และปัจจัยจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg (1998)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 474 คน โดยคำนวณมาจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จำนวนจำนวน 217 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและแม่นยำมากขึ้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม (google form) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูลและดำเนินการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติอ้างอิง (Inference Statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้



ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน (เฉพาะกับธนาคารอาคารสงเคราะห์) 1-10 ปี ตำแหน่งงาน พนักงานธนาคาร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาท ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาผลของคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.45	0.589	มากที่สุด
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.47	0.683	มากที่สุด
ด้านความสำคัญของงาน	4.25	0.737	มากที่สุด
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.24	0.729	มากที่สุด
ด้านผลสะท้อนจากงาน	4.44	0.591	มากที่สุด
รวม	4.37	0.516	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของทักษะ (ค่าเฉลี่ย 4.45) และด้านผลสะท้อนจากงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.41	0.618	มากที่สุด
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	4.25	0.740	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.54	0.611	มากที่สุด
ด้านจิตอาสามณ์	4.49	0.629	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติงาน	4.55	0.605	มากที่สุด
รวม	4.45	0.555	มากที่สุด



ตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.54) และด้านจิตอาารมณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.49) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษามลของปัจจัยงใจในการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงาน
ธนาการอาครสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.61	0.534	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.660	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	4.41	0.653	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.47	0.638	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	4.32	0.735	มากที่สุด
รวม	4.44	0.585	มากที่สุด

ตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมในส่วนของปัจจัยงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.61) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.47) และด้านการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.41) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในงานของพนักงาน แสดงตามตารางที่ 4
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.31	0.721	มากที่สุด
ด้านการทุ่มเทอุทิศตนในงาน	4.55	0.527	มากที่สุด
ด้านความจดจ่อใส่ใจ	4.58	0.517	มากที่สุด
รวม	4.48	0.539	มากที่สุด

ตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานในภาพรวมในส่วนของความผูกพันในงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความจดจ่อใส่ใจ (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทอุทิศตนในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ตามลำดับ



ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงตามตารางที่ 5
ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.810	0.146		5.565	<0.001*
คุณลักษณะงาน	0.070	0.041	0.067	4.689	0.029*
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.312	0.050	0.321	6.287	<0.001*
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	0.446	0.049	0.484	9.095	<0.001*

R = 0.814, R² = 0.662, Adjusted R² = 0.659, Std. Error of the Estimate 0.31474,

หมายเหตุ: R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์,

R² คือ ค่าความผันแปรของตัวแปรต้นที่สามารถอธิบายตัวแปรตามในตัวแบบเชิงเส้น,

Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์,

F คือ ค่าสถิติทดสอบ F,

Sig. คือ ค่าระดับนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 พบว่า แสดงผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยจูงใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 66.2 ($R^2 = 0.662$) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยคุณลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.029) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเท่ากับ 0.070 ($B = 0.070$, $t = 4.689$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากปัจจัยคุณลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในงานของพนักงาน จะเพิ่มขึ้น 0.070 หน่วย

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.<0.001) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเท่ากับ 0.312 ($B = 0.312$, $t = 6.287$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



หากปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.312 หน่วย

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{Sig} < 0.001$) นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเท่ากับ 0.446 ($B = 0.446, t = 9.095$) ซึ่งเป็นค่าบวก แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองตัวแปรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ หากปัจจัยจูงใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.446 หน่วย

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบเชิงลึกของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลเด่น
 - 1) ด้านคุณลักษณะงาน พบว่า *ความมีอิสระในการทำงาน และ ความสำคัญของงาน* เป็นตัวผลักดันหลักที่สร้างแรงผูกพัน
 - 2) ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร *มิติ โอกาสก้าวหน้า และ การยอมรับคุณค่าของพนักงาน* มีอิทธิพลสูง
 - 3) ด้านปัจจัยจูงใจ *มิติ ความสำเร็จในงาน และ การยอมรับนับถือ* เป็นแรงกระตุ้นสำคัญ
2. ข้อค้นพบเชิงปฏิบัติ
 - 1) การออกแบบงานที่ชัดเจน มีคุณค่า และเปิดโอกาสให้ตัดสินใจเอง ช่วยเพิ่มความผูกพัน
 - 2) การสื่อสารและแสดงออกถึงการสนับสนุนจากองค์กรต่อพนักงาน ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ มีผลต่อความทุ่มเท
 - 3) การจัดระบบประเมินและให้รางวัลที่เป็นธรรม รวมถึงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร
3. นัยสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 - 1) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาความผูกพันในงานไม่สามารถพึ่งปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่ต้องบูรณาการการออกแบบงาน การสนับสนุน และแรงจูงใจ
 - 2) สามารถใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางจัดทำนโยบาย HR เพื่อรักษาและเพิ่มความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว



อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

จากการศึกษาคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของซูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูพานิชย์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะส่งผลต่อความผูกพันในงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cotić et al. (2025) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ที่พบว่า คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานในประเทศสโลวีเนีย ในขณะที่ให้ผลการศึกษตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ Adiarani (2019) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงาน พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน ด้านความสำคัญของงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cotić et al. (2025) ได้ศึกษาคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า คุณลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานทั้งในประเทศสโลวีเนียและมาเลเซีย จากผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adiarani (2019) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงาน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adiarani (2019) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะงานต่อความผูกพันในงาน พบว่า ผลสะท้อนจากงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวภา นียากร และกนกกานต์ แก้วนุช (2562) ได้ศึกษาระบบการให้ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และรางวัลเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันทุ่มเทในงานของพนักงานธุรกิจโรงแรม พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่



พนักงานมีต้องานและองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผลการศึกษาการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานทำงานกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ซึ่งเป็นหน่วยงานวิสาหกิจซึ่งมีความมั่นคงอยู่แล้วพนักงานไม่มีความกังวลในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gupta et al. (2022) ได้ศึกษาความมั่นคงในงาน ความสอดคล้องของค่านิยม และผลลัพธ์ของการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า ความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผลการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริษา ป้องภักดี และทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยที่เป็นผลจากความผูกพันในงานกับความผูกพันในงานของบุคลากร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากผลการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธนาคารมีความจำเป็นถึง การสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและให้บริการลูกค้าเป็นพื้นฐานของการทำงานจึงส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dai and Qin (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนองค์กรและความผูกพันในงาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนองค์กรด้านการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Digutsch and Diestel (2021) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในงาน: ปฏิสัมพันธ์ของระบบบุคลิกภาพ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลความผูกพันในงานของพนักงานภาคบริการ ซึ่งผลของการศึกษาวินิจฉัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ Owoeye et al. (2020) ได้ศึกษาแนวทางการให้การยอมรับและผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ในบริบทของประเทศเคนยา พบว่า ปัจจัยด้านการให้การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพนักงานงานวิจัยของ Karaferis et al. (2022) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในงานของผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านการแพทย์ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านการแพทย์ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Nguyen et al. (2023) ได้ศึกษาพลวัตของแรงจูงใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานชาวเวียดนามในบริษัทข้ามชาติ พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานชาวเวียดนาม



ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยจูงใจในการทำงาน ล้วนส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ควรให้ความสำคัญในแต่ละด้านเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ธนาคารควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทาย พร้อมจัดให้มีระบบสนับสนุนจากหัวหน้างานตลอดกระบวนการทำงาน และจัดให้มีการยกย่องหรือให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำเร็จของตนเองและเกิดความผูกพันในงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตอาารมณ์ ธนาคารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ โดยการฝึกอบรมหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำที่เข้าใจลูกทีม เปิดพื้นที่ให้พนักงานสามารถสื่อสารความรู้สึก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ เข้าใจ และได้รับกำลังใจอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานและความสุขในการทำงานระยะยาว

3. ปัจจัยคุณลักษณะงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน ธนาคารควรส่งเสริมการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะจากหัวหน้างานหรือผ่านระบบงานที่สามารถแสดงผลได้อย่างชัดเจนและมีความโปร่งใส เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้จากผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านที่ทำได้ดีและด้านที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันในงานและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจากพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคารของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภูมิภาคอื่น ๆ เช่น ภาคกลาง ภาคเหนือ หรือภาคตะวันออก เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคารของธนาคารอาคารสงเคราะห์มากที่สุด

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากจากพนักงานธนาคาร พนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคารของธนาคารอาคารสงเคราะห์เท่านั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารต่างธนาคารทั้งที่เป็นรัฐวิสาหกิจและธนาคารของเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารในประเทศไทย

References

- Bakker, A. B., & Demerouti, B. (2011). The job demands–resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), a974.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>

- Choudhury, A., Dutta, A., & Dutta, S. (2019). An analysis of employee happiness, engagement and organisational commitment in the banking sector of India. *International Journal of Economics and Business Research*, 24(1-2), 159-179.
- Chuchai Smithikrai, & Pongchan Phusaparnich. (2017). Factors influencing job engagement and organizational commitment of personnel at Chiang Mai University. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 655-667.
- Cotič, L. P., Man, M. M. K., Soga, L. R., Konstantopoulou, A., & Lodorfos, G. (2025). Job characteristics for work engagement: Autonomy, feedback, skill variety, task identity, and task significance. *Global Business and Organizational Excellence*, 202, 1-11. <https://doi.org/10.1002/joe.22295>
- Dai, K., & Qin, X. (2016). Perceived organizational support and employee engagement: Based on the research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46-57.
- Digutsch, J., & Diestel, S. (2021). How achievement motive enactment shapes daily flow experience and work engagement: The interplay of personality systems. *Motivation and Emotion*, 45, 557-573.
- Eisenberger, R., Atingabili, S., Wang, W., Mensah, I. A., Tackie, E. A., Ahakwa, I., & Sarkodie, P. O. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Government Housing Bank, Northeastern Region. (2025). Annual report. Khon Kaen: Government Housing Bank, Northeastern Region.
- Government Housing Bank. (2024). Government Housing Bank annual report. Bangkok: Government Housing Bank, Head Office.
- Government Housing Bank. (2025). Number of employees, February 2025 (Duplicated document). Bangkok: Government Housing Bank, Head Office.
- Adiarani, P. G. (2019). The effects of job characteristics on work engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 85(1), 475-479. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-01.58>
- Gupta, A., Chakravorty, A., Garg, N., & Singh, P. (2022). Job security, value congruence, and work outcomes: Revisiting the mediating role of work engagement. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 73(3), 391-411.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Herzberg, F. (1998). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Herzberg, F. (1998). *The hygiene-motivation theory*. São Paulo: Foundation Institute of Management.



- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia Socio-Medica*, 34(3), 216-224.
- Nguyen, Q. V., Nguyen, H. N., & Phan, T. U. (2023). Unveiling the dynamics of motivation, work-life balance, and work engagement among Vietnamese employees in multinational corporations. *Problems and Perspectives in Management*, 21(3), 629-641.
- Owoeye, I., Kiiru, D., & Muli, J. (2020). Recognition practices and employee performance: Understanding work engagement as a mediating pathway in Kenyan context. *Journal of Human Resource Management*, 8(3), 163-171.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). East Sussex: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Sunisa Pongphakdee, & Thipwana Ngamsak. (2022). Relationships between antecedents and outcomes of work engagement among personnel of the Department of Anesthesiology, Faculty of Medicine, Khon Kaen University. In Proceedings of the 10th National Conference on Business Administration and Accounting (pp. 2141-2154). Bangkok: Faculty of Business Administration, Kasetsart University.
- Tris Rating Co., Ltd.. (2024). Outlook for the commercial banking sector [Online]. Retrieved from <https://media.settrade.com/settrade/Documents/2024/Aug/270824-Tris-Bank.pdf>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.
- Yaowapa Niyakon, & Kanokkan Kaewnut. (2019). Compensation, benefits, and reward systems for fostering engagement and dedication in the hotel business. *Pichayathorn Graduate Journal*, 14(2), 131-139.