

ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
จังหวัดมหาสารคาม

Effect of Organizational Engagement on Job Satisfaction
of Employees of Bank for Agriculture and Agricultural
Cooperatives, Mahasarakham Province

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร^{1*} ประวีณ ปานศุภวัชร²

Areerat Pansuppawatt, Praween Pansuppawatt²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 180 ชุด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์หาคู่ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานในทางบวก ส่วนการอภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยถูกนำเสนอในงานวิจัยต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

Abstract

This research examined the relationships and effects between organizational Engagement and job satisfaction of employee in Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Mahasarakham Province. A questionnaire was used as a tool for collecting the data from 180 employee of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Mahasarakham. The descriptive statistics multiple correlation and regression analysis were used to analyze the collected data. the results indicated that organizational Engagement

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

*Corresponding Author e-mail: areerat.s@acc.msu.ac.th

consist of 3 dimensions, namely, Faith; Rules; and Promote had relationship and affect with job satisfaction. Moreover, the discussion with the outcomes was implemented in the study. In addition, managerial theoretical and contributions were described. Finally, conclusion, suggestions, and directions for the future research were presented.

Keywords: Organizational Engagement, Job Satisfaction, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคของโลกไร้พรมแดน (Globalization) ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ผลกระทบอาจเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายนอกและภายในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ในปัจจุบันและอนาคตประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐบาล หรือองค์กรภาคเอกชน ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ในอนาคต องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะทำให้คนและงานเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน (วิภาวรรณ จรัสกุล, 2560) ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงาน จะทำให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตน นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำชอง, 2561) รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร ผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์องค์กรให้อยู่ในสภาพที่ดียิ่งขึ้น (วิภาวรรณ จรัสกุล, 2560) และยังสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์กร เพราะคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทในการทำงานและเพิ่มผลผลิตมุ่งมั่นที่จะเสียสละเพื่อองค์กร และมีแนวโน้มที่จะขาดงานลาออก และหางานใหม่น้อยกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (สิริรัตน์ ภาโนมัย, 2544) จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรในการสร้างวิธีการหรือขบวนการที่สามารถจูงใจให้คนในองค์กรเกิดความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่มีความภาคภูมิใจหรือทัศนคติที่ดี ความมีสุขใจ ความเต็มใจ และมีความยินดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เมื่องานนั้นมีผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ทั้งในการปฏิบัติงานและส่วนบุคคล ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นด้วย ความสุขใจ เต็มใจ เต็มเวลา เต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมาย และขององค์กร ซึ่งพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยความเข้มแข็งของจิตใจและความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับความสนับสนุนจากองค์กร หรือทางสังคมด้านต่างๆ เป็นการให้ความสำคัญทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกทางการเกษตรอย่างกว้างขวาง ทั้งโดยตรงและสู่สถาบันเกษตรกร มุ่งให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อส่งเสริมอาชีพการเกษตรหรือการดำเนินงานของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนส่งเสริมให้เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือ สหกรณ์การเกษตร สามารถประกอบอาชีพอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องเนื่องในการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวเกษตรกร รวมทั้งให้บริการรับฝากเงิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล อาทิ โครงการประกันรายได้เกษตรกร โครงการแก้ไขปัญหาหนี้เกษตรกร และโครงการจำนำผลผลิตทางการเกษตร (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์, 2560)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม หรือไม่ อย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดมหาสารคาม มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป และรู้สึกว่าจะองค์กรให้ผลประโยชน์ต่อตนจึงต้องตอบสนองด้วยการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมีความจงรักภักดีและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่ง Steer (1997) ได้กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดง

ความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

การศึกษานี้ได้ประยุกต์แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน โดยประยุกต์จากความจงรักภักดีของ กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ (2542) ดังนี้

1.1 ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร (Faith) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรมีความรัก เชื่อมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

1.2 ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร (Activities) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กร ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยองค์กร

1.3 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Rules) หมายถึง ความสามารถของบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัดและยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร (Promote) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรช่วยประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และช่วยให้องค์กรมีชื่อเสียง

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความรู้สึกที่เกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้นหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาสภาพความพอใจคงอยู่กับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ให้นานที่สุดหรือตลอดไป โดยสิ่งที่บุคคลรับหรือตอบสนองจากองค์กรนั้นจะนำมาประเมินคุณค่าที่ได้ว่ามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลหากประเมินว่ามากเพียงพอต่อความต้องการของตนให้เกิดความพึงพอใจ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำให้องค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความพึงใจในการปฏิบัติงานจะสามารถร่วมกับผู้อื่นและมีความสุขและทำด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพ การหรือตามเวลา ความพึงพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ที่ปฏิบัติงานขาดความพอใจในการปฏิบัติงานเกิดปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน หรือการเปลี่ยนงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมาก จากเหตุผลดังกล่าวสามารถสร้างเป็นสมมติฐานในงานวิจัยได้ดังนี้

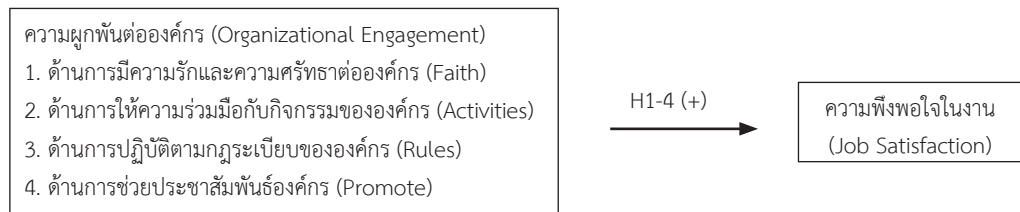
สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ และผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร มีความสัมพันธ์ และผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยมีฐานความคิดว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั้น จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจในงานของตนเองได้ ซึ่งทำให้เกิดทัศนคติในการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ โดยการวิจัยครั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรอิสระที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน โดยส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานดังสมมติฐานงานวิจัย 1 - 4 ที่สามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปภาพประกอบ 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แบบจำลองการทดสอบผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษานาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 360 คน (นาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2560) จำแนกตามเขตพื้นที่ 13 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย อำเภอโกสุมพิสัย อำเภอวาปีปทุม อำเภอบรบือ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอนาเชือก อำเภอเชียงยืน อำเภอนาคู อำเภอแกลง อำเภอยางสีสุราช อำเภอกุดรัง และอำเภอชื่นชม โดยส่งทางไปรษณีย์และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อนำแบบสอบถามมาตรวจสอบพบว่า มีแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 180 ชุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของจำนวนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2005) ที่ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่า มีปริมาณข้อมูลที่มากพอที่จะยอมรับได้

การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งพัฒนาตามกรอบแนวคิด ตามวัตถุประสงค์และการทบทวนวรรณกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ที่มีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร (Faith) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.895 ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร (Activities) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.774 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Rules) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.815 และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร (Promote) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.877 และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.858 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามในงานวิจัยมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลลัพธ์ของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร (Faith: FAI)	0.895
ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร (Activities: ACT)	0.774
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Rules: RUL)	0.815
ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร (Promote: PRO)	0.877
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: MPE)	0.858

ผลลัพธ์การวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งแสดงผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และ VIFs ขององค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	JOS	FAI	ACT	RUL	PRO	VIFs
ค่าเฉลี่ย	4.23	4.36	4.40	4.39	4.40	
S.D.	1.31	0.53	0.59	0.57	0.54	
JOS	-	.370*	.370*	.347*	.527*	
FAI		-	.763*	.716*	.538*	2.729
ACT			-	.772*	.697*	3.296
RUL				-	0.697*	3.335
PRO					-	2.639

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าตั้งแต่ 2.639 – 3.335 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.347– 0.772 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์การมีความพึงพอใจในการทำงาน (JOS) ได้ดังนี้

$$JOS = 0.181 + 0.405FAI - 0.120ACT + 0.236RUL - 0.402PRO$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์การมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม (JOS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 41.049$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.464 (ตาราง 3) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านกับตัวแปรตามความพึงพอใจในงาน (JOS) ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม

ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพอใจในการทำงาน			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	p-value
ค่าคงที่ (a)	0.181	0.959	0.189	0.851
1. ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร	0.405	0.328	1.235*	0.001
2. ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร	-0.120	0.323	-0.370	0.712
3. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	0.236	0.342	0.689*	0.010
4. ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร	0.402	0.319	1.261*	0.003
$F = 41.049$ $p = 0.000$ $Adj R^2 = 0.464$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร (FAI) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (RUL) ด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร (PRO) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน (JOS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 3 และ 4 และความผูกพันต่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร (ACT) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน (JOS) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2

การอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดมหาสารคาม มีการอภิปรายผลดังนี้

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นแหล่งเงินทุน ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกทางการเกษตรอย่างกว้างขวาง มุ่งให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อส่งเสริมอาชีพการเกษตร หรือการดำเนินงานของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือสหกรณ์การเกษตร ตลอดจนส่งเสริมให้เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร หรือ สหกรณ์การเกษตร สามารถประกอบอาชีพอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องในการเกษตร เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวเกษตรกร รวมทั้งให้บริการรับฝากเงิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเป็นทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นพนักงานจึงรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา เต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันขององค์กรด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ผลลัพธ์การศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างในพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันด้านความรู้สึกละและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน แต่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีระดับของความสัมพันธ์น้อยกว่า ขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่คาดว่าจะไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับตัวแปรเหล่านี้ ดังนั้นความผูกพันแต่ละรูปแบบไม่เหมือนกัน องค์กรควรหวั่นใยรักษาบุคลากรเอาไว้ โดยพิจารณาจากธรรมชาติของความผูกพันที่พวกเขามีอยู่อย่างดีของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุณตม ราศรีรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศไทย พบว่า 1) การเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้านเป้าหมายและกลยุทธ์ และด้านโครงสร้าง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านความรักองค์กร ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการทำงานหนัก ผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ 2) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน 3) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน และ

ด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ และ 5) ความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานหนัก มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยสรุปการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศไทย และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศไทย เพื่อนำพ้องค์กรให้อยู่รอดได้อย่างมั่นคง สนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพิ่มศักยภาพรวมถึงโอกาสในการแข่งขันได้ในอนาคตต่อไป

ความผูกพันขององค์กรด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากด้านการมีความรักและความศรัทธาต่อองค์กร พนักงานรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัว พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอย่างมาก พนักงานมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะนำพาท่านสู่ความสำเร็จ ท่านเต็มใจที่จะมาทำงานก่อนเวลา และมักจะอยู่ทำงานต่อหลังเวลาเลิกงานอยู่เสมอ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร พนักงานให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจอยู่เสมอ พนักงานมุ่งมั่นที่จะประพฤติดีหรือปฏิบัติใดๆ อันจะทำให้เกิดการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพขององค์กร พนักงานปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าการทำงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตน พนักงานพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นพนักงานจึงพร้อมประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รู้จักองค์กร และกลายมาเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนภาพลักษณ์องค์กรที่ดีจากความเต็มใจให้บริการ เนื่องจากพนักงานธนาคารเป็นบุคคลที่ต้องเผชิญกับลูกค้าที่เต็มใจให้บริการและสามารถเป็นตัวแทนประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของธนาคารให้แก่ลูกค้าได้รับรู้ด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติและการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอาจใช้ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษา หรือบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรกลางอื่นที่ไม่ใช่ผลการความผูกพันในองค์กร เช่น ความสำเร็จในการดำเนินงาน ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เป็นต้น
3. ควรศึกษาตัวแปรแทรกอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลการความผูกพันในองค์กร เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น
4. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อผลการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของธุรกิจซึ่งจะทำให้กิจกรรมทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของปัญหาและอุปสรรคเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤษมันต์ วัฒนารงค์ และคณะ. (2542). ความรักดี ความประณีต และความปลอดภัยของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 9(4), 53-60.
- ฐนตม ราศรีรัตน์. (2551). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2560). ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2560, จาก https://www.baac.or.th/content-about.php?content_group=00012.
- นันทนพ เข้มเพชร และ พบสุข ชำชอง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(1), 40-63.
- วิภาวรรณ จรัสกุล. (2560). ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ*, 9(1), 80-102.
- สิริรัตน์ ภาโนมัย. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณรักษ์ห้องสมุดประชาชน. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- Aaker, D. A., Kumar V. & Day G. S. (2005). **Marketing Research**. 11th ed. New York : Wiley.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative Engagement to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Black, K. (2006). **Business Statistics for Contemporary Decision Making**. 4th ed. New York : Wiley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. Upper Saddle River, N.J. : Pearson Education International.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational engagement. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46 - 56.