

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้าน
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดนครราชสีมา*

FACTORS OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AFFECTING THE JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE BANK
FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES (BAAC)
IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

องอาจ แก้วคุณยอ

Aongarj Kaewkoonyor

อนุฉัตร ชำของ

and Anuchat Chamchong

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ประเทศไทย

Graduate School, University of the Thai Chamber of Commerce

E-mail: aongarj39@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้งสามปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับพนักงานของ ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 35 สาขาทั่วจังหวัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 14.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 9.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความผูกพันต่อองค์กรมีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 12.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน

* Received 27 October 2025; Revised 13 December 2025; Accepted 16 December 2025



Abstract

This study aimed to examine the factors of work motivation, work environment, and organizational commitment that affect the job performance of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) in Nakhon Ratchasima Province. The research employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires administered to 400 BAAC employees working in 35 branches across the province. The data were analyzed using mean and standard deviation, as well as multiple regression analysis to test the hypotheses at a statistical significance level of 0.05. The findings revealed that work motivation had a predictive power of 14.2%, which was statistically significant at the 0.05 level. The work environment demonstrated a predictive power of 9.4%, also significant at the 0.05 level. Organizational commitment showed a predictive power of 12.9%, likewise statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Commitment, Job Performance

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน องค์กรทุกประเภทให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Robbins & Judge, 2019) โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจที่ต้องให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและโปร่งใส หนึ่งในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญคือ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ซึ่งเป็นสถาบันการเงินของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างศักยภาพภาคเกษตรกรรมของประเทศไทยผ่านกลไกการสนับสนุนทางการเงินอย่างยั่งยืน มีวิสัยทัศน์ในการเป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน โดยมุ่งตอบสนองลูกค้าทุกกลุ่มในห่วงโซ่สินค้าเกษตร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์หลักที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายดังกล่าว ผ่านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโต การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคาร ธ.ก.ส. มีกลไกหลัก 5 ประการ ดังนี้ 1) ความโปร่งใสและความเท่าเทียม การบริหารบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลปฏิบัติตามกฎหมาย สิทธิมนุษยชน และมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความไว้วางใจในองค์กร 2) การบริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถ ธนาคารจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพ รวมถึงกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3) การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านเครื่องมือและช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 4) การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรธนาคารมุ่งปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน 5) การปลูกฝังคุณธรรมและวัฒนธรรมองค์กร มีการส่งเสริมจริยธรรมและพฤติกรรมที่



สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้แก่บุคลากร (Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, 2024) นอกจากนี้ยังมีภารกิจหลักในการสนับสนุนด้านการเงินแก่เกษตรกรและชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้จะเห็นว่าการปฏิบัติงานมีความซับซ้อน เนื่องจากต้องรองรับภารกิจด้านสินเชื่อและบริการทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นประเด็นที่สำคัญยิ่ง (Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, 2022)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถในการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา (Robbins & Judge, 2019) องค์กรที่มีบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และยกระดับคุณภาพการให้บริการหรือผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ (Drucker, 1999) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานมิได้หมายถึงเพียงการทำงานให้ “มากขึ้น” แต่หมายถึงการทำงาน “ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง” และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) แรงจูงใจ (Motivation) และโอกาสในการปฏิบัติงาน (Opportunity) นอกจากนี้ (Herzberg, 2017) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมีหลายด้าน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความทุ่มเทและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (Prasritthago, 2023) อีกทั้ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและลดความเครียดของพนักงาน (Oldham & Fried, 2016) สอดคล้องกับการศึกษาของ (Akanibut, 2022) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ยังเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความภักดีและความตั้งใจของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการคงอยู่และประสิทธิภาพการทำงาน (Meyer & Allen, 1997) สอดคล้องกับการศึกษาของ (Kireemek, 2017) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่กับโรงเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (Suksomboon, 2019) ที่ระบุว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่ากลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ที่สุดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ เกษตรกรรม และการให้บริการทางการเงินของภูมิภาค มีจำนวนเกษตรกรและกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจำนวนมาก ทำให้ ธ.ก.ส. ในจังหวัดนี้ต้องรองรับปริมาณงานด้านสินเชื่อ การปรับโครงสร้างหนี้ และโครงการสนับสนุนภาครัฐในสัดส่วนที่สูงกว่าหลายจังหวัด นอกจากนี้ ภารกิจของสาขาต่าง ๆ ในพื้นที่ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย สะท้อนถึงสภาพการทำงานที่แตกต่างกันตามบริบทพื้นที่ ทั้งด้านภาระงาน ความคาดหวังของผู้รับบริการ และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ยิ่งไปกว่านั้น นครราชสีมาเป็นจังหวัดที่มีพนักงาน ธ.ก.ส. จำนวนมาก กระจายอยู่หลายสำนักงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่เหมาะสมต่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน



เพราะสามารถสะท้อนมุมมองของบุคลากรในหลากหลายบริบทในจังหวัดเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้พนักงานต้องปรับตัวต่อบทบาทงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นกรณีศึกษาที่สำคัญในการทำความเข้าใจแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุผลข้างต้น การเลือกศึกษาพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมาจึงมีความเหมาะสมและมีคุณค่าทางวิชาการในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม แม้ ธ.ก.ส. จะมีกลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติยังพบประเด็นปัญหาที่สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างลึกซึ้งมากขึ้น กล่าวคือ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา สถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม และภารกิจเชิงนโยบายของรัฐที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ ธ.ก.ส. ต้องรองรับงานบริการด้านสินเชื่อ การปรับโครงสร้างหนี้ และการช่วยเหลือเกษตรกรจำนวนมาก ส่งผลให้พนักงานเผชิญภาระงานที่ซับซ้อนและมีความกดดันสูงกว่าปกติ สอดคล้องกับรายงานภายในองค์กรที่พบว่า พนักงานบางส่วนประสบปัญหาความเครียดจากงาน ปัญหาอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ รวมทั้งความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม นอกจากนี้ ยังพบสัญญาณด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่ลดลงในบางช่วงเวลา เช่น ความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในงานที่ไม่ชัดเจน ความท้าทายจากเทคโนโลยีใหม่ที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานบางแห่งที่ยังไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นความเสี่ยงเชิงทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากไม่ได้รับการศึกษาหรือแก้ไขอย่างตรงจุด อาจนำไปสู่ปัญหาที่รุนแรงมากขึ้น เช่น การลดลงของคุณภาพงาน การลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง และความไม่พึงพอใจในการให้บริการของผู้รับบริการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาบุคลากร และกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อปัญหาและบริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อนำเสนอความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดนครราชสีมา



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส.ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 35 สาขาทั่วจังหวัดไม่รวมผู้ช่วยพนักงานและลูกจ้างอื่นๆ ไม่มีการแบ่งแยกระดับและตำแหน่ง เพื่อให้การศึกษาครอบคลุม พนักงานกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของธนาคาร ขนาดประชากรถูกกำหนดตามข้อมูล ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 ซึ่งระบุว่าพนักงานของ ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน 35 สาขาทั่วจังหวัดไม่รวมผู้ช่วยพนักงานและลูกจ้างอื่นๆ จำนวน 584 คน (Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, 2025) จากขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความแม่นยำ ลดความผิดพลาดจากข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ และเพื่อรองรับการวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มากกว่าค่าที่คำนวณได้ คือ จำนวน 400 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เพื่อเพิ่มความเป็นตัวแทนของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งสาขาตามขนาด (ใหญ่-กลาง-เล็ก) แล้วสุ่มเลือกสาขาแต่ละกลุ่มแบบ Cluster Sampling จากนั้นสุ่มเลือกพนักงานภายในสาขาแบบ Simple Random Sampling วิธีดังกล่าวช่วยลดอคติจากการสุ่มตามความสะดวก และทำให้ข้อมูลสะท้อนลักษณะประชากรได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Questions) โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับแรงจูงใจใน 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg, 2017) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านความปลอดภัย ตามทฤษฎีของ Oldham & Fried (Oldham & Fried, 2016) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Meyer & Allen (Meyer & Allen, 1997) และพัฒนาจากงานวิจัยของ Kireemek (Kireemek, 2017) ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยคำถามที่วัดระดับประสิทธิภาพการทำงานใน 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Gibson (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยส่วนที่ 2-5 เป็นประเภทคำถาม



แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ทั้งนี้ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Consistency : IOC) ของแบบสอบถามโดยเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะและปรับปรุงความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient : α) ของครอนบาช (Cronbach, 1951) ซึ่งค่าที่เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms เป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา โดยออกแบบแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างเป็นลิงก์ และ QR Code เพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามและผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือจากผู้บริหารของแต่ละสาขาในการกระจายลิงก์ และ QR Code ไปยังพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง การดำเนินการดังกล่าวครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 400 คน โดยจัดส่งลิงก์ และ QR Code พร้อมคำอธิบายประกอบแบบสอบถามผ่านช่องทางการสื่อสารภายในธนาคาร เพื่อให้การรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลที่ชัดเจน พร้อมทั้งติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอ และได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเชิงสถิติวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส.

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดนครราชสีมา มีผลการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.5 และมีประสบการณ์มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.0



2. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	(\bar{X})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)			
ด้านความสำเร็จในงาน	4.54	0.408	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับ	4.55	0.419	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	4.54	0.418	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.445	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.52	0.418	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)			
ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.53	0.423	มากที่สุด
ด้านการกำกับดูแล	4.53	0.392	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.53	0.396	มากที่สุด
ด้านตำแหน่งงาน	4.51	0.421	มากที่สุด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.44	0.485	มาก
ด้านสภาพในการทำงาน	4.48	0.439	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.52	0.418	มากที่สุด
รวม	4.52	0.216	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่า แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) โดยแยกเป็นด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก (\bar{X} = 4.55) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านลักษณะของงาน (\bar{X} = 4.54) ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดอันดับแรก (\bar{X} = 4.53) รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (\bar{X} = 4.52) ด้านตำแหน่งงาน (\bar{X} = 4.51) ด้านสภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (\bar{X} = 4.48) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (\bar{X} = 4.44)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(\bar{X})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านกายภาพ	4.53	0.420	มากที่สุด
ด้านสังคม	4.52	0.426	มากที่สุด
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	4.51	0.434	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.50	0.438	มากที่สุด
รวม	4.51	0.293	มากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดอันดับแรก (\bar{X} = 4.53) รองลงมาได้แก่ ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) และด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร

ด้านความผูกพันในองค์กร	(\bar{X})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.49	0.444	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.47	0.451	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.53	0.426	มากที่สุด
รวม	4.50	0.306	มากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร รวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดอันดับแรก (\bar{X} = 4.53) รองลงมาได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.49) และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.47) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส.

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	(\bar{X})	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.52	0.146	มากที่สุด
ด้านปริมาณของงาน	4.51	0.393	มากที่สุด
ด้านเวลาของงาน	4.50	0.428	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายของงาน	4.48	0.438	มาก
รวม	4.50	0.276	มากที่สุด

ตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดอันดับแรก (\bar{X} = 4.52) รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) ด้านเวลาของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.50) และด้านค่าใช้จ่ายของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (\bar{X} = 4.48) ตามลำดับ

6. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ธ.ก.ส. ในภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	2.328	0.268		8.695	<0.001
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.481	0.059	0.377	8.131	<0.001

R = 0.377, R² = 0.142, Adjusted R² = 0.140, Std. Error of the Estimate = 0.25570, F = 66.118, p-value <0.05

ค่าคงที่	3.199	0.203		15.763	<0.001
	0.289	0.045	0.307		



ส ภาพ แวด ล้อม ใน การทำงาน				6.434	<0.001
R = 0.307, R ² = 0.094, Adjusted R ² = 0.092, Std. Error of the Estimate = 0.26279, F = 41.402, p-value <0.05					
ค่าคงที่	0.966	0.151		6.407	<0.001
ความผูกพันต่อองค์กร	0.779	0.033	0.792	23.439	<0.001
R = 0.359, R ² = 0.129, Adjusted R ² = 0.127, Std. Error of the Estimate = 0.25771, F = 58.909, p-value <0.05					

ตารางที่ 5 ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมได้ร้อยละ 14.2 (R² = 0.142) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมได้ร้อยละ 9.4 (R² = 0.094) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมได้ร้อยละ 12.9 (R² = 0.129) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.214	0.187	-	6.49	.000***
แรงจูงใจในการทำงาน	0.238	0.082	0.241	2.90	.004**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.176	0.072	0.187	2.44	.016*
ความผูกพันต่อองค์กร	0.327	0.079	0.332	4.14	.000***

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่นำตัวแปรอิสระทั้งสามด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เข้าสู่สมการพร้อมกัน พบว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 32.6 ซึ่งถือเป็นระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p < .001) และสะท้อนว่าโมเดลนี้มีความเหมาะสมในการพยากรณ์ผลลัพธ์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐวิสาหกิจประเภทธนาคารพัฒนาชนบท



เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้งสามด้านร่วมกัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.332, p < .001$) สะท้อนว่าพนักงานที่รู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะมีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกและคุณภาพงานที่ดีตามมา นอกจากนี้ แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกผูกพันอาจเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญกว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือแรงจูงใจภายนอก

ด้าน แรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลลำดับที่สอง ($\beta = 0.241, p < .01$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อตัวบุคคลได้รับแรงผลักดันทั้งจากปัจจัยภายใน เช่น ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจ และจากปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนหรือการยกย่อง ก็จะมีแรงจูงใจที่กระตือรือร้นและทุ่มเทมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ความสัมพันธ์นี้ช่วยสนับสนุนแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์กรที่ระบุว่าความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในงาน

สำหรับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับอีกสองปัจจัย แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.187, p < .05$) ซึ่งหมายความว่าบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความปลอดภัยของสถานที่ เครื่องมือหรือระบบงานที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เพียงแต่อาจไม่ใช่แรงผลักดันหลักเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจหรือความผูกพันต่อองค์กร

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ควรได้รับความสำคัญในเชิงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือการเสริมสร้างแรงจูงใจ และท้ายที่สุดคือการจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งทั้งสามด้านมีบทบาทร่วมกันในการยกระดับประสิทธิภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส.ในเขตจังหวัดนครราชสีมา” สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Narm-Arsa (Narm-Arsa, 2016) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ ความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การตีความในบริบทของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อาจสะท้อนว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจสูง ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจในงาน การได้รับการยกย่อง หรือปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จะสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์ที่พบเพียงปานกลางบ่งชี้ว่า แรงจูงใจแม้จะมีบทบาทสำคัญ แต่ก็ไม่ใช่ว่าตัวแปรเดียวที่กำหนดประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสามารถส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศ



การทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งหากสามารถจัดการให้สอดคล้องและเกื้อหนุนกัน จะยิ่งส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Akanibut (Akanibut, 2022) ที่ยืนยันว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงาน Generation Y ในบริษัทรัฐวิสาหกิจด้านท่าอากาศยาน การตีความในกรณีของ ธ.ก.ส. ชี้ให้เห็นว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานที่เหมาะสม บรรยากาศที่เป็นมิตร ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นแรงสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังสะท้อนแนวคิดทางทฤษฎีด้านพฤติกรรมองค์การที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่สร้างความพึงพอใจในงานและลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของบุคลากร ย่อมมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuaybamrung (Chuaybamrung, 2019) ที่ยืนยันว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้า วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจ สำหรับพนักงาน ธ.ก.ส. ความผูกพันต่อองค์กรอาจสะท้อนออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีพันธกิจเพื่อเกษตรกรไทย ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะอยู่และเติบโตไปกับองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานสูงขึ้น รักษามาตรฐานคุณภาพงาน และมีความพยายามที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Theory) ของ Meyer และ Allen (Meyer & Allen, 1997) อธิบายว่าความผูกพันเกิดจากสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันจากต้นทุนที่ต้องเสียไป และความผูกพันจากหน้าที่ ซึ่งล้วนส่งผลต่อความตั้งใจและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ที่ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแนวโน้มปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ไม่เพียงเพราะแรงจูงใจภายนอก แต่เกิดจากแรงผลักดันภายในที่ต้องการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยชี้ว่า แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดนครราชสีมา องค์กรจึงควรส่งเสริมปัจจัยทั้งสามควบคู่กัน เช่น การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เสริม



ความผูกพัน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1. แรงจูงใจในการทำงาน ควรให้ความสำคัญใน 3 ด้าน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารจึงควรจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน มอบหมายงานที่ท้าทายและมีความหมาย เปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการเติบโตในสายงาน ชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรม รวมถึงสร้างระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านความปลอดภัย ผู้บริหารจึงควรพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ทั้งด้านสถานที่ เครื่องมือ เทคโนโลยี และบรรยากาศการทำงาน สนับสนุน Work-Life Balance ให้พนักงานมีเวลาส่วนตัว จัดอบรมและพัฒนาทักษะ ส่งเสริมมาตรการความปลอดภัย เช่น แผนอพยพ การซ้อมป้องกันอัคคีภัย และกิจกรรม 5 ส. เพื่อความสะอาดและปลอดภัยในการทำงาน 3. ความผูกพันต่อองค์กร ควรให้ความสำคัญในความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพัน ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านคงอยู่ ซึ่งผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สนับสนุนการเรียนรู้และการศึกษาต่อ ดูงานหรืออบรมอย่างต่อเนื่อง มอบรางวัล ยกย่องและให้สวัสดิการพิเศษ เพื่อเสริมสร้างความภูมิใจ ความสุข และความจงรักภักดีต่อองค์กร ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือการจัดการความรู้ และเปรียบเทียบผลการวิจัยกับพื้นที่หรือองค์กรอื่น เพื่อหาความแตกต่างและแนวทางพัฒนา 2. ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของแรงจูงใจและความผูกพันต่อการรักษาบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้พนักงานมีอัตราการคงอยู่และเกิดความรักความผูกพันในองค์กร

บรรณานุกรม

- Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. (2022). Annual Report 2022. Bangkok: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. [in Thai].
- Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. (2024). 5-year enterprise plan, fiscal year 2024 - 2028 (1st revision) and BAAC action plan for fiscal year 2025. Bangkok: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. [in Thai].
- Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. (2025). Human Resource Master Plan, 5-Year Period, Fiscal Year 2024–2028 (1st Revision) and Action Plan for Fiscal Year 2025. Bangkok: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. [in Thai].
- F. Herzberg. (2017). Motivation to Work. New York: Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). New York: McGraw-Hill.



- J. Chuaybamrung. (2019). A Study of the Engagement Factor Organizational, Culture Factor and Motivation Factor Affecting the Organization's Engagement of the Employees of a Commercial Bank in Bangrak District. Bangkok: [Independent Study for the Master of Business].
- J. Narm-Arsa. (2016). The Relationship Between Work Motivation and Work Efficiency Among Employees Working for Aranyaprathet Municipality, Amphur Aranyaprathet, Sa Kaeo Province. [A Minor Thesis for Master of Public Administration Program] Burapha University: Chonburi.
- L. J. Cronbach. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. CA: Sage.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35.
- P. Akanibut. (2022). Motivation Affecting to Performance of Employees In Generation Y in A State Enterprises Providing Airport Services. Nakhon Pathom: [An Independent Study for Master of Management Degree Program] Mahidol University. [in Thai].
- P. Kireemek. (2017). Organizational commitment of teachers and staff in private schools under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. Nakhon Sawan: [Independent study of Master' Degree]. Nakhon Sawan Rajabhat University. [in Thai].
- P.F. Drucker. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business: Harper Business.
- R. Suksomboon. (2019). Work motivation and work performance of personnel in government organizations. *Journal of Public Administration*, 17(2), 45–60. [in Thai].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- S. Prasrithago. (2023). The Motivation Affecting the Performance Efficiency of Communications and Electronics Division in His Majesty. [Online]. Retrieved February 12th, 2025: Available : <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/>.
- T. Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper. & Row.