

ทัศนคติ สภาพแวดล้อม และสมดุลระหว่างชีวิต-งานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Work Attitudes, Work Environment, and Work-Life Balance Affecting Organizational
Commitment of Government Housing Bank Employees in the Northeastern Region

วันวิสาข์ คงบุญมา^{1*} และโสภิตา วรรณิล²

Wanwisa Khongbunma^{1*} and Sopida Waranil²

Received: 1 August 2025 Revised: 24 August 2025 Accepted: 27 August 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อศึกษาสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 476 คน ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พหุการณในภาพรวมได้ร้อยละ 76.8 ($R^2 = 0.768$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พหุการณในภาพรวมได้ร้อยละ 62.3 ($R^2 = 0.623$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พหุการณในภาพรวมได้ร้อยละ 72.6 ($R^2 = 0.726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ทัศนคติในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, สมดุลระหว่างชีวิตและงาน, ความผูกพันองค์กร, ธนาคารอาคารสงเคราะห์

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Student, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

² อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Lecturer, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

E-mail: Wanwisa.19244@gmail.com, Tel. 095-2154649 * Corresponding Author

ABSTRACT

This research aimed to 1) study work attitudes affecting organizational commitment of the Government Housing Bank employees in the Northeastern region, 2) study the work environment affecting organizational commitment of the Government Housing Bank employees in the Northeastern region, and 3) study the work-life balance affecting organizational commitment of the Government Housing Bank employees in the Northeastern region. The sample consisted of 476 employees of the Government Housing Bank in the Northeastern region, selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) work attitude affects organizational commitment of the Government Housing Bank employees in the Northeastern region, predicting the overall score of 76.8 percent ($R^2 = 0.768$) with statistical significance at 0.05. 2) work environment affects organizational commitment of the Government Housing Bank employees in the Northeastern region, predicting the overall score of 62.3 percent ($R^2 = 0.623$) with statistical significance at 0.05. 3) work-life balance affects organizational commitment of the Government Housing Bank employees in the Northeastern region, predicting the overall score of 72.6 percent ($R^2 = 0.726$) with statistical significance at 0.05.

Keywords: Work Attitude, Work Environment, Work-Life Balance, Organizational Commitment, Government Housing Bank

1. บทนำ

การเติบโตทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงขึ้น ทำให้พนักงานทุกสาขาอาชีพต้องทำงานหนัก ส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า ซึ่งกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงภาพรวมขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจในทุกขั้นตอนการทำงาน เข้าใจความต้องการของพนักงาน และดูแลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาการขาดงาน การลาออก และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม, 2566)

การสร้างและบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน นำไปสู่ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความมั่นคงทั้งในระดับบุคคล องค์กร และประเทศชาติ หากสังคมให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลดังกล่าว จะส่งผลให้เกิดสังคมที่มีคุณภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรทั้งสองด้านมีความเพียงพอต่อความต้องการ ทรัพยากรในการทำงานต้องสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตครอบครัว และในทางกลับกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Voydanoff, 2005)

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นตามไปด้วย ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความเหมาะสมกับ

งานที่ทำ อาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนทางกายรวมทั้งทางจิตใจ (ศิริวรรณ จันรจนา, 2563)

จากการสังเกตการณ์และรายงานภายใน พบว่าในหลายสาขาของธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำลังเผชิญกับปัญหาด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน คุณภาพการให้บริการ และคุณภาพในการทำงาน เช่น ทักษะในการทำงานของบุคลากรบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร มีแนวโน้มขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น และไม่รู้สึกร่วมกับองค์กร อีกทั้งยังพบว่าพนักงานจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาในการจัดการเวลาและพลังงานระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้เกิดภาวะเครียด อ่อนล้า และขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (work-life balance) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรโดยตรง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการภายในที่ล่าช้า ความแออัดของพื้นที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือแม้แต่ความไม่แน่นอนของบทบาทหน้าที่ ก็ล้วนเป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงาน และอาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงหรือไม่อยากเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้เป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงระดับความผูกพันของพนักงาน และระบุแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ทักษะ และสมดุลชีวิตให้เอื้อต่อการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างยั่งยืน

จากที่มาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับทัศนคติในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2.3 เพื่อศึกษาสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. สมมติฐาน

- 3.1 ทักษะในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3.3 สมดุลระหว่างชีวิตและงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

จากแนวคิดของ Gibson (2000) ชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติในการทำงาน เป็นสิ่งที่สัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล โดยเกิดจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก (Affective) ด้านความเข้าใจ (Cognitive) และด้านพฤติกรรม (Behavioral) ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการรับรู้และการแสดงออกในการทำงาน เมื่อองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ไปด้วย

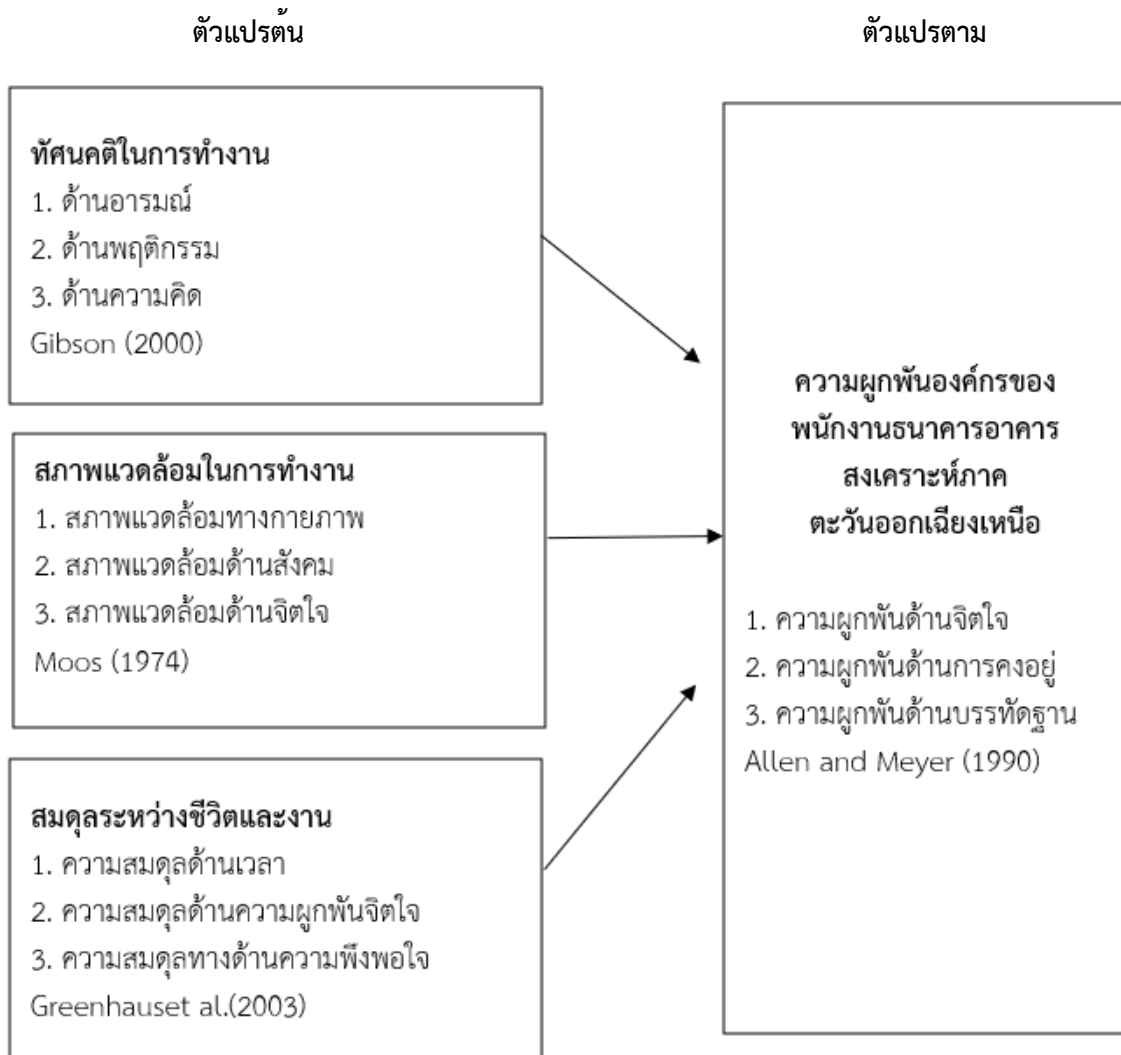
ขณะที่ Moos (1974) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์และแรงสนับสนุนในที่ทำงาน มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimensions) ที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการพัฒนาและความสำเร็จในงาน และมิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) ที่แสดงถึงความชัดเจนของระบบการทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

นอกจากนี้ Greenhaus และคณะ (2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) โดยทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วน Allen และ Meyer (1990) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสภาวะทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ที่สะท้อนถึงความรักและความเต็มใจทุ่มเทให้กับองค์กร ความผูกพันด้านการอยู่ (Continuance Commitment) ที่เกิดจากการตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียหากลาออก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ที่สะท้อนความรู้สึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ได้นำแนวคิดจาก Gibson (2000) เกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน, Moos (1974) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน, และ Greenhaus et al. (2003) เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ในกลุ่มพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ แรงสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม การจัดสมดุลชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 476 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, เดือนมีนาคม 2568) โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 476 คน

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ที่พัฒนาโดย Google form เพื่อทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคเหนือตอนบน โดยแบบสอบถามดังกล่าว ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถนะระหว่างชีวิตและงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันองค์กร นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่สารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) (Cronbach, 1951) เท่ากับ 0.973

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการกับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งหมด 476 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) อีกชั้นหนึ่งในแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดสัดส่วนแล้ว จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ Google Form เพื่อสะดวกในการกระจายแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการให้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการให้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

7. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องทัศนคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมรรถนะระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี ตำแหน่งพนักงาน

ระดับความคิดเห็นทัศนคติในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสมรรถนะระหว่างชีวิตและงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ทศนคติในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.733	0.084		8.737	0.000
ด้านอารมณ์	0.251	0.037	0.273	6.802	0.000*
ด้านพฤติกรรม	0.296	0.043	0.339	6.855	0.000*
ด้านความคิด	0.262	0.033	0.328	8.021	0.000*
R = 0.876, R ² = 0.768, Adjusted R ² = 0.766, Std. Error of the Estimate = 0.37119, F = 520.408, p-value < 0.05					

*p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ($\beta = 0.296$, $p < 0.05$) ด้านความคิด ($\beta = 0.262$, $p < 0.05$) และด้านอารมณ์ ($\beta = 0.251$, $p < 0.05$) ปัจจัยทุกตัวให้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R^2) = 0.768 และสามารถรวมอธิบายความแปรผันของการตัดสินใจใช้บริการ ได้ร้อยละ 76.8 ($R^2=0.768$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.739	0.127		5.827	0.000
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.243	0.042	0.270	5.827	0.000*
สภาพแวดล้อมด้านสังคม	0.364	0.042	0.410	8.628	0.000*
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	0.198	0.040	0.194	4.944	0.000*
R = 0.789, R ² = 0.623, Adjusted R ² = 0.620, Std. Error of the Estimate = 0.47315, F = 259.774, p-value < 0.05					

*p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคม ($\beta = 0.364$, $p < 0.05$) สภาพแวดล้อม

ทางกายภาพ ($\beta = 0.243$, $p < 0.05$) และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ($\beta = 0.198$, $p < 0.05$) ปัจจัยทุกตัวให้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R^2) = 0.623 และสามารถรวมอธิบายความแปรผันของการตัดสินใจใช้บริการ ได้ร้อยละ 62.3 ($R^2=0.623$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.394	0.106		3.703	0.000
ความสมดุลด้านเวลา	0.155	0.047	0.158	3.292	0.001*
ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ	0.193	0.039	0.233	5.019	0.000*
ความสมดุลทางด้านความพึงพอใจ	0.530	0.041	0.523	13.086	0.000*
R = 0.852, R^2 = 0.726, Adjusted R^2 = 0.724, Std. Error of the Estimate = 0.40312, F = 417.286, p-value < 0.05					

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ความสมดุลทางด้านความพึงพอใจ ($\beta = 0.530$, $p < 0.05$) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ ($\beta = 0.193$, $p < 0.05$) และความสมดุลด้านเวลา ($\beta = 0.155$, $p < 0.05$) ปัจจัยทุกตัวให้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณ (R^2) = 0.726 และสามารถรวมอธิบายความแปรผันของการตัดสินใจใช้บริการ ได้ร้อยละ 72.6 ($R^2=0.726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่องทัศนคติในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า ทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (R^2 = 0.768) โดยด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลมากที่สุด (β = 0.339) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน มักแสดงออกทั้งในเชิงความรู้สึกที่ดี การแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเท ตลอดจนมีความเชื่อในคุณค่าขององค์กรและเห็นเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและมีแรงจูงใจในการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว รวมถึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัครายุทธ์ กาญจนเสถียร

(2562) ศึกษาทัศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอร์เซฟไทย เซอร์วิสเชส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรมิตา ประวัติ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($R^2 = 0.768$) โดยด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.339$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งในด้านกายภาพ เช่น สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบถ้วน ด้านสังคม เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ ความเคารพนับถือ และการได้รับการยอมรับในองค์กร ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุสนีย์ เเดระมะ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติของสมาชิก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริวรรณ จันรจนา (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($R^2 = 0.726$) โดยความสมดุล ด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.523$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่สามารถจัดสรรเวลาให้กับทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีความรู้สึกเชิงบวกและความผูกพันทางจิตใจกับทั้งบทบาทในงานและชีวิตส่วนตัว และมีความพึงพอใจต่อทั้งสองด้าน จะมีแนวโน้มเกิดความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่เกิดความเครียดสะสม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรเอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่สมดุล และให้คุณค่ากับทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์ (2566) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียล ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแนว

ทางการใช้ชีวิต (Life Orientation), การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work), การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance) การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work) และความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุลวิทย์ หมีแร่ตร (2560) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรณัฐ วิริยะการภัทรธร (2563) ศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. ผลการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านเวลา ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายการแปรผันความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 58.80 ($R^2 = 0.588$)

9. สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ในบริษัท ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า "ความสมดุลด้าน ความพึงพอใจ" เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ($\beta = 0.523$)
2. สภาพแวดล้อมด้านสังคม (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) มีความสำคัญมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการสร้างความผูกพันองค์กร
3. แบบจำลองที่รวมทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพัน องค์กรได้สูงสุดถึง 76.8%

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานในเชิงบวก โดยเน้นการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรในระยะยาว
2. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ โดยเฉพาะการจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน
3. องค์กรควรพิจารณากำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ช่วยสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงาน เช่น การจัดตารางเวลาที่ยืดหยุ่น การให้เวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน

10.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันองค์กรในบริบทของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือธนาคารอื่นในภูมิภาคที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงพื้นที่และเชิงโครงสร้างองค์กร อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งถัดไปอาจขยายตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลได้อย่างรอบด้าน
3. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) โดยนำข้อมูลเชิงปริมาณมาผสมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้สามารถอธิบายและตีความผลการวิจัยได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร. (2563). ศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียล ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. คณะวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รมิตา ประวดี. (2564). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุสนีย์ เตะระมะ. (2565). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด. สืบค้นวันที่ 31 มีนาคม 2568. จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS /twin92/6214154686 .pdf>.
- ศิริวรรณ จันจนา. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(4), 160–174.
- ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(2), 95-112.
- สุลวิทย์ หนีแตร. (2560). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร. (2562). ทักษะจิต แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัยแอลโซคไทย เซอร์วิสเซล จำกัด. วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 297-334.
- Gibson James, L. (2000). *Organization : Behavior Structure Process International* (10th ed.) USA. : McGraw Hill.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Moos, R.H. (1974). *Work environment scale manual*. (3rd ed). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.