

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THAT EFFECTS ORGANIZATION COMMITMENT
OF BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURE COOPERATIVES'S PERSONNEL IN
UBON RATCHATHANI PROVINCE

ปาจริย์ภรณ์ ไหว้พรหม, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี¹

พิมุกต์ สมชอบ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี²

Email: 1Pajareepron@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้บุคลากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ได้จากประชากร จำนวน 300 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการประเมินความสอดคล้องและมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และค่า F การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบEnter และStepwise ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 300 คน จำแนกตามข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 4- 7 ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 3 ตัวแปร คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนาย ความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ร้อยละ 99 พบว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านการคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้มีความผูกพันในองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.968 0.334 และ 0.160 หน่วย ตามลำดับ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² พิมุกต์ สมชอบ, อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันในองค์กร, ค่าตอบแทน

ABSTRACT

This research Objectives 1) To study the Human resource management that affect organizational commitment of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In Ubon Ratchathani 2) To compare Human resource management that influences employee engagement. Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In Ubon Ratchathani by gender, age, education, working hours, position, salary level And money The samples used in this study were personnel in the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In Ubon Ratchathani A total of 300 people were sampled by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Human Resource Management Affecting Organizational Commitment of Personnel Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. In Ubon Ratchathani Quality inspection The reliability and validity were .89 Statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, multiple regression, multiple regression analysis, Enter and Stepwise.

The sample was used in this study. Most of the staff of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Ubon Ratchathani. All 300 questionnaires were distributed by demographic data. Mostly male. Age between 31-40 years old. Period of operation 10-15 years. 20,001-30,000 baht No position fee.

Human Resource Management Affects Organizational Commitment of Bankers for Agriculture and Agricultural Cooperatives. In Ubon Ratchathani In general, there are 3 variables: compensation. Selection And the evaluation of the performance. All three variables can be predicted together. The organizational commitment of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives was 99%. Selection As a result, the organizational commitment increased by 0.968, 0.334 and 0.160, respectively.

Compare the organizational commitment of the staff. Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives In the Ubon Ratchathani province, personal factors were found to be different among sex workers. There is no difference in organizational commitment. At the .01 level of personnel, Emoluments The difference in the organizational commitment in the overall difference. At the .01 level of significance

Keywords: Human Resource Management, Organizational Commitment, Remuneration

บทนำ

ตามแผนยุทธศาสตร์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารผลงานเชื่อมโยงกับระบบแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรและกำหนดแผนดำเนินการที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เสริมสร้างจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุข ผูกพันต่อ ธ.ก.ส. รวมทั้งพัฒนาระบบงานบริหารและ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้อต่อผลการดำเนินงาน เพิ่มความผูกพันของบุคลากร และปรับความสามารถ

การบริหารและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ในการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ธ.ก.ส. ปีบัญชี 2559 ภาพรวมธนาคาร พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นมากกว่าปีบัญชีที่ผ่านมาทุกปัจจัย โดยปัจจัยความพึงพอใจ ที่มีระดับคะแนนมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เรื่อง “งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีคุณค่า” ส่วนการสำรวจความสุข (HAPPINOMETER) พบว่า มิติที่มีคะแนนมากที่สุด คือ มิติการงานดี และมิติที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพเงินดี สำหรับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปัจจัยฯ ที่ต้องนำมาพัฒนา เนื่องจากมีคะแนนความพึงพอใจในระดับต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจ และความผูกพันกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ ตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (SEM) ของปีบัญชี 2558 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการนำองค์กร และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ได้มีการนำข้อมูลผลการประเมินฯ มาพิจารณา เพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผูกพัน โดยคัดเลือกปัจจัยด้านลักษณะของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันเป็นลำดับแรก และพบว่า มีระดับคะแนนลดลงจากปีบัญชีที่ผ่านมา โดยเน้นเรื่อง “งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความสอดคล้องระหว่างทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน” และวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่อยู่ใน Generation Y เป็นกลุ่มที่มีระดับคะแนนน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แผนธุรกิจฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2560: 32-33)

เนื่องจากปัจจุบันการดำรงอยู่ของบุคลากรเริ่มมีการเคลื่อนย้ายออกจากองค์กรดังเห็นได้จากสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนการลาออกก่อนเกษียณอายุและการลาออกจากบุคลากรบรรจุใหม่ ในปี 2560 มีจำนวนการลาออกก่อนเกษียณอายุและการลาออกเป็นจำนวน 4 ราย ซึ่งมีความแตกต่างในด้านปัจจุบันส่วนบุคคลเพศอายุตำแหน่งอายุการทำงานและในอีกด้านหนึ่งที่มีการยื่นเรื่องปรับโครงสร้างเงินเดือนเป็นระยะเวลา 3 ปี และยังมีเหตุการณ์ บุคลากรตัดสินใจลาออก สัดส่วนการเพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรใหม่ ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และการสร้างความผูกพันต่อการที่จะมีการวัดความผูกพันต่อการทบทวนโดยมีเป้าหมายในแผนธุรกิจของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่ต่ำกว่า 4.80 (คะแนนเต็ม 5) โดยเข้าระบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ธ.ก.ส. ทางระบบอินเทอร์เน็ตขององค์กร ซึ่งเป็นความท้าทายของ สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี ที่จะสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อการของบุคลากรในสังกัด

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าสาขาในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดอุบลราชธานีมีการบริหารจัดการ การดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ องค์กรเป็นองค์กรธุรกิจที่ดีมีการทำงานในเชิงรุก รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุด ซึ่งองค์กรต้องให้ความสนใจและสนใจให้บุคลากรในทุ้มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการด้านจิตใจที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไปจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งยังไม่มีการทำวิจัยลักษณะนี้มาก่อน ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อการและศึกษาด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการมากน้อยเพียงใด ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อการ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นองค์กรธุรกิจที่ดีนำไปสู่องค์กรในอนาคต โดยจะทำการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในปี 2560 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อหาข้อมูลตัวอย่างขนาดของประชากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี รวมทั้ง 25 สาขา มีประชากร 518 คน เลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ 300 คน

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5
 คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
 19 ธันวาคม 2560

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (ขนาดสาขาแบ่งตามสัดส่วนจำนวนประชากร)

ขนาด	สาขา	บุคลากร	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่	สาขาเดชอุดม	34	20
	สำนักงานจังหวัด	27	16
	สาขาเขมราฐ	27	16
	สาขาบุญศรี	24	14
กลาง	สาขาม่วงสามสิบ	24	14
	สาขาอุบลราชธานี	23	14
	สาขาโพธิ์ไทร	23	14
	สาขาวารินชำราบ	22	13
	สาขาน้ำยืน	22	13
	สาขาตระการพืชผล	20	12
	สาขาสำโรง	22	13
	สาขาพิบูลมังสาหาร	19	11
เล็ก	สาขาตาลชุม	19	11
	สาขาเหล่าเสือโก้ก	18	12
	สาขานาจะหลวย	17	10
	สาขาศรีเมืองใหม่	17	10
	สาขาคำเจริญ	17	10
	สาขาชัยมงคล	17	10
	สาขาน้ำขุ่น	16	10
	สาขากุดข้าวปุ้น	16	10
	สาขาทุ่งศรีอุดม	15	10
	สาขาบ้านกอก	15	10
	สาขาดอนจิก	15	10
	สาขาสรินทร	14	9
	สาขาสว่างวีระวงศ์	13	8
รวมทั้งหมด 25 สาขา		518	300

ที่มา : ระบบ Intranet จ.ก.ส., 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลตามวิธีการแบบ Likert Scale เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 6 ด้านคือ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิประโยชน์ ความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน และข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การได้คะแนนความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ไว้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อย
- ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 - 4.50 หมายถึง มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก
- ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.50 – 4.50 หมายถึง มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือและเอกสารต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดจากข้อมูลที่ทำการศึกษาทั้งหมด โดยวิเคราะห์แยกประเด็นที่ต้องการศึกษาและนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา

3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามประเด็นที่สำคัญของวัตถุประสงค์ และขอบเขตการศึกษาโดยนำร่างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุงตามความเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงร่วมกับกรรมการอีกครั้ง

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ข้อมูลทั่วไปของการวิจัยพบว่า

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 300 คน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับ 4- 7 ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง

สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระหว่างความผูกพันในองค์การของบุคลากรในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุบลราชธานี (Y) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ตัวแปรX) โดยวิธี Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig
ด้านการคัดเลือก (X2)	0.210	0.334	7.200**	0.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X4)	0.900	0.160	3.000**	0.003
ด้านค่าตอบแทน (X5)	0.430	0.960	9.360**	0.000
F = 34.60 Constant = 8.13 df = 299 R = 0.997 R ² = 0.993 R ² _{adj} = 0.993 Sig F = .00				

จากตารางพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 3 ตัวแปร คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนาย ความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ร้อยละ 99 โดยส่งผลดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์การของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี เพิ่มขึ้น 0.968 0.334 0.160 หน่วย ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร อนาคตเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง พบว่า

จากการศึกษา พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในอนาคตเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กรณีจำแนกรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ ตามลำดับ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่า

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กรณีเปรียบเทียบแยกรายด้าน เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรที่มีและไม่มีเงินประจำตำแหน่ง มีความผูกพันในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรอนาคตเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการสรรหา และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรอนาคตเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี มี 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอนาคตเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายให้ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และวิชาความรู้ทักษะความชำนาญตามตำแหน่งของงานซึ่งตนได้รับไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ทูมวัน (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับ สิริรัช ศิริมาสกุล (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่น พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร 0.309 และสอดคล้องกับ ปิยพร ห่องแขง (2555: 180-197) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันจะเพิ่มขึ้น 0.167 หน่วย

1.2 ด้านการคัดเลือกส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอนาคตเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายให้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้ และมีการประชุมวางแผน ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ทูมวัน (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ด้านการคัดเลือก และสอดคล้องกับบุษชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับปิยพร ห่องแขง (2555: 180-197) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่า เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันจะเพิ่มขึ้น 0.162 หน่วย

1.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายให้มีกระบวนการประเมินค่าของบุคคลในผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน และใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ทูมวัน (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การเรื่องความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสิริรัชต์ ศิริมาสกุล (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษการบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่น พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร 0.377

2. เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานีจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ในภาพรวมแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกมล เตชชัย (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับภูวดล บุญอ่ำ (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันในองค์การของพนักงานธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานครจำแนกตาม เพศต่างกันมีความผูกพันในองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับบุญสันติ ประทุมปี (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับบุริรัตน์ คอเลาะ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่าผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับปิยพร ห้องแสง (2555: 180-197) ได้ทำการศึกษการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับลิลา ลิ้มสวัสดิ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน กรณีเปรียบเทียบรายด้าน เพศแตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ มณีรัตน์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ

2.2 บุคลากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อนันต์ มณีรัตน์ (2559: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากรในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแตกต่างกันไปตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับบุญสันติ ประทุมปี (2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา ครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับบุริรัตน์ คอเลาะ (2556: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับลิลา ลิ้มสวัสดิ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน และพนักงานที่อายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความแตกต่างกับ นกมล เตชชัย (2558: บทคัดย่อ) ได้

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
19 ธันวาคม 2560

ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ,ระยะเวลาการทำงาน ,ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกับปิยพร ห่องแสง (2555: 180-197) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 3 ตัวแปร คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในภาพรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงการนำไปปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่ามี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านค่าตอบแทน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ควรมีการกำหนดนโยบายให้ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และวิชาความรู้ทักษะ ความชำนาญตามตำแหน่งของงานซึ่งตนได้รับไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน

1.2 ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการคัดเลือก ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ควรมีการกำหนดนโยบายให้ ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้ และมีการประชุมวางแผน ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร

1.3 ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานีควรมีการกำหนดนโยบายให้มีกระบวนการประเมินค่าของบุคคลในผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน และใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน

2. จากผลการวิจัย ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร แตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ มีการจัดกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี

3. ศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (ผอ.)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้เป็นผลมาจากการได้รับความช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่ กระตุ้น ผลักดัน และคำชี้แนะ ที่มีคุณค่ายิ่งจาก อาจารย์ ดร.พิมุกต์ สมชอบ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ตรวจสอบวิทยานิพนธ์เพื่อความสมบูรณ์ทุกขั้นตอนรวมทั้งที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงด้วยความเคารพยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม สุดท้ายขอขอบคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อบูชาครู-อาจารย์ และอีกหลายท่านที่มีได้กล่าววาม ที่ให้การสนับสนุนในการวิจัย ช่วยชี้แนะ และให้โอกาสในการศึกษา คอยเป็นกำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- นภดล เตชชัย. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนล่าง*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- นุริมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัยนครินทร์*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- บุญสันติ ประทุมปี. (2558). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปิยาพร ทองแดง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2558). *การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อธ.ก.ส. ปีบัญชี 2557*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2560). *แผนธุรกิจฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2560*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์.
- ภูวดล บุญอ่ำ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ลิตา ลิ้มสวัสดิ์. (2551). *จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศศิวิมล ทุมวัน. (2559). *ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). *ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สิริรัชช ศิริมาสกุล. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์และให้บริการระบบควบคุมอัตโนมัติ (Measurement & Control) สัญชาติญี่ปุ่น*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น).
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).