

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา

Working Motivation Effected to Organizational Commitment of Employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province

ภัทรพร ตันติวุฒิพงศ์¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน²

Pattaraporn Tuntiwuthipong¹, Assistant Professor Dr. Wongtheera Suvannin²

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง¹ อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง²

yok_harashi@hotmail.com¹, wsuvannin@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา (4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล และ (5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา จำนวน 205 กลุ่มตัวอย่าง สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ คือ ค่าสถิติทดสอบ t – test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีวิเคราะห์แบบ ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ Multiple Regression ด้วยวิธีการ Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า

1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี

2.พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยยอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด

3.พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

4.พนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัย
คำจูงหรือปัจจัยอนามัยสามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ 68.8 ($R^2 = .689$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยคำจูงด้าน
ความมั่นคงในงาน ปัจจัยคำจูงด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ปัจจัยคำจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัย
จูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร , ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น , ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัย
อนามัย

ABSTRACT

This objectives of this research were; (1) To study the personal factors of employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province (2) To study the motivation in the work of employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province (3) To study the organizational commitment of employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province (4) To compare the organizational commitment of employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province according to personal factors classification and (5) To study work motivation that affects organizational commitment of employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province. We studied 205 employees of employees Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Songkhla Province for this study. The descriptive statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics which are t-test statistic to compare two independent variables and compare the variables more than 2 groups using ANOVA method by determining at the statistical significance level of 0.05 and analyzing the relationship By using Multiple Regression test statistics with Enter method by determining at the statistical significance level of 0.05. The results found that

1. Most employees are female, marital status, aged between 31-40 years, undergraduate education, monthly income of 15,000 - 25,000 baht. Most of them work in the operational level. and had a period of 6 - 10 years.

2. Employees are Working Motivation the overall is the highest level. Considering each factor, it was found that Motivation factors and Hygiene Factors are the highest level.

3. Employees are Organizational Commitment the overall is the highest level. Considering each aspect, it was found that the highest mean value was the desire to be organizational member and willingness to pull effort in working for the organization.

4. The difference on age, income per month, job position and working period affected of organizational engagement overall and each aspect are significantly different at the level of 0.05. In addition, it was found that the difference on gender, status and education level affected of organizational engagement overall and each aspect are not significantly different at the level of 0.05.

5. The study of Working Motivation affected organizational commitment, it was found that Motivation Factors and Hygiene Factors can predict the overall engagement of the organization at 68.8 percent ($R^2 = .689$) with statistically significant at the level of 0.05. The variables that can be predicted with statistical significance such as hygiene factors are job security, possibility of Growth, working condition and motivation factor is responsibility.

Keywords : Working Motivation, Organizational Commitment , Motivation Factors , Hygiene Factor.

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร โดยการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างพฤติกรรมทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าในตัวเอง และมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น องค์กรต้องหาแนวทางจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาวก่อให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกในทางดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นธนาคารที่บริหารงานภายใต้ กระทรวงการคลัง มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร บุคลากร และกระบวนการทำงาน โดยการปรับโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานให้เป็นแบบ “Customer Centric” สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตรงสายงาน พัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพทำงานทุกระดับ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาล ให้มีความโปร่งใส และพัฒนาฐานข้อมูล งานวิจัย นวัตกรรมเทคโนโลยีที่สร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของลูกค้า ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร ปีบัญชี 2560 – 2564 (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. 2561: <https://www.baac.or.th/index.php>) ปัจจุบันธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ธ.ก.ส.)ในสำนักงานจังหวัดสงขลา มีทั้งสิ้น 22 สาขา

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มุ่งมั่นที่จะมีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับและใช้กันในระบบสากล รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ภายใต้ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์ อย่างไรก็ตาม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มีความพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อที่จะรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานและปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา
- 2.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา
- 3.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา
- 4.เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลาตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

5.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานจังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

1.ปัจจัยส่วนบุคคล มีตัวแปร 7 ตัวแปร คือ (1)เพศ(2)อายุ(3)ระดับการศึกษา(4)รายได้ต่อเดือน(5)ตำแหน่งงาน(6)ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีตัวแปร 5 ตัวแปร คือ (1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้า และปัจจัยต้าน มีตัวแปร 9 ตัวแปร คือ (1) นโยบายและการบริหารงาน (2) เงินเดือนและผลตอบแทน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (5) ความมั่นคงในงาน (6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (7) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (9) สถานะของอาชีพ ตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg และคณะ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) 1.ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 417 คน ที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่พนักงานปฏิบัติการระดับ 4 (งานบุคคลธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561)โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน(Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2554) จำนวน 205 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนธันวาคม 2561 – มกราคม 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. สถานภาพ
3. อายุ
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้ต่อเดือน
6. ตำแหน่งงาน
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ

- 1.ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล
- 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.การได้รับการยอมรับ
- 4.ความก้าวหน้าในงาน
- 5.ความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- 1.นโยบายและการบริหารงาน
- 2.เงินเดือนและผลตอบแทน
- 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5.ความมั่นคงในงาน
- 6.ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 7.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา
- 8.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
- 9.สถานะของอาชีพ

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา

- 1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน มากำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม
2. เพื่อนำข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3. เพื่อนำข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อนำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน มาเป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความเหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย(Methods)

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา การศึกษามีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1.การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา จำนวน 417 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานบุคคลธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2561) จากจำนวนประชากร ที่กล่าวมา ผู้ศึกษากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2554) ที่ความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับ 205 คน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Stage sampling) โดยขั้นตอนแรกแบ่งประชากรออกเป็นระดับชั้น (Strata) ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 417 คน แบ่งเป็นระดับผู้บริหาร 55 คน และระดับปฏิบัติการ 362 คน แล้วเลือกตัวอย่างจากแต่ละตำแหน่งงาน จะได้ตัวอย่างจากระดับผู้บริหาร 27 คน และระดับปฏิบัติการ 178 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจนได้ครบจำนวนที่กำหนด

2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย คำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Question) และปลายเปิด (Open-ended Question) แบบสอบถามสร้างมาจากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเนื้อหาเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า สถานะอาชีพ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราประเมินค่า ตามแบบของ Likert (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความปรารถนาที่จะรักษา

ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราประเมินค่าตามแบบของ Likert (Likert Rating Scale) 5 ระดับ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขความสมบูรณ์และถูกต้อง จากนั้นทำการปรับปรุงและแก้ไข จนมีคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ นำไปติดต่อประสานงานกับตัวแทนของตำแหน่งงานต่าง ๆ เพื่อชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการกรอกข้อมูลของแบบสอบถาม พร้อมนัดวันรับแบบสอบถาม จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้นำมาจัดระเบียบ ลงรหัส และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อข้อมูลแบบสอบถามมีความสมบูรณ์จำนวน 205 ชุด มาประมวลผลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ $t - test$ เพื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ Homogeneity of Variances เพื่อทดสอบว่าความแปรปรวนมีค่าเท่ากัน ถ้าพบว่าความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้วิธีวิเคราะห์แบบ ANOVA แต่หากพบว่า ความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้วิธีวิเคราะห์ Robust Test และเมื่อผลเปรียบเทียบรายคู่ของ ANOVA มีผลแตกต่างกันให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ LSD และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ของ Robust Test มีผลแตกต่างกันให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการแบบ Dunnett Test โดยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ Multiple Regression ด้วยวิธีการ Enter

ผลการวิจัย(Results)

1.ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.20 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.05 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.10 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.05 โดยมียรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.90 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 86.83 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.69

2.ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า พนักงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ($\bar{X} = 4.47$) 2. ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยนามย ($\bar{X} = 4.42$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยนามย พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

4.การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลาที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และโดยรวมแตกต่างกันส่วนเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

5.แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยยอนามัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลาโดยรวม ได้ร้อยละ 68.8 ($R^2 = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและวิจารณ์ผล(Discussion)

จากการศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานจังหวัดสงขลาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพย์สุคนธ์ มุ่งเงินทอง (2558) ที่พบว่า บุคลากรการประปานครหลวง สังกัดผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทั้งสองปัจจัย พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) สูงกว่าปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยยอนามัย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภพร จิตต์เที่ยง (2553) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยยอนามัย

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 แสดงให้เห็นว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา บ้านโก (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา บ้านโก (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันของความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันไปตามกรอบโครงสร้างของแต่ละงานซึ่งได้มีการบริหารอย่างเหมาะสม ตามทักษะความรู้ ความสามารถ พร้อมกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง และพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิญา ทองเดช (2558) ที่ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างของอายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยยอนามัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลาโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 68.8 ($R^2 = .689$) นั้นหมายความว่า ตัวแปรต้นในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 68.8 และพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นอันดับสอง ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นอันดับสาม และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นอันดับน้อยสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา บ้านโก (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ซึ่งพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและสอดคล้องกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยยอนามัย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ใน

การนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาแต่ละปัจจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอ้อม

1.ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเงินเดือนที่พนักงานได้รับไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ รวมถึงเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิต ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานรวมถึงสวัสดิการที่พนักงานควรได้รับให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยอาศัยข้อมูลโครงสร้างเงินเดือน ข้อมูลการประเมินค่างาน และคำนึงถึงทัศนคติ ประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบวิธีการได้ ซึ่งเป็นการจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและองค์กร

2.ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างไม่เป็นธรรมและเสมอภาค ดังนั้น ในการมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาควรมีการประชุมในภาพรวมขององค์กร และมีการประชุมพูดคุยในหน่วยงานย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น อีกทั้งต้องมีการชี้แจงและทำความเข้าใจรายละเอียดของงาน มีกำหนดเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตงาน กำหนด ระยะเวลา รายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทุกคนในส่วนงานเข้าใจและรับทราบรวมถึงยอมรับหน้าที่และภาระงานของบุคลากรในส่วนงานทั้งหมดและควรประเมินความสามารถของบุคลากร ตามตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน

3.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ปรากฏในผลงานตามหน้าที่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งต้องพิจารณาจากความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพิสูจน์ความสามารถของพนักงานเป็นหลัก หากพนักงานทำงานดี ก็จะได้รับพิจารณาให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ และท้าทายมากขึ้น อีกทั้ง พิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน และมีความสามารถโดดเด่นจนเป็นที่จับตามอง หรือมีความสามารถมากพอที่จะก้าวขึ้นไปทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่าที่ทำอยู่เดิม ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งไม่ได้เป็นการเลื่อนคนทำงานที่ทำจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงออกถึงความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานให้พนักงานได้ทำหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น

4.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้บริหารควรมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน แยกเวลางานกับเวลาส่วนตัว ไม่ก้าวก่ายเวลาส่วนตัวของพนักงาน หากมีงานเร่งด่วน ควรจะแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว นอกจากนี้พนักงานต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนว่าสิ่งใดควรทำก่อนหรือหลัง

5.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์กัน ผู้บังคับ บัญชาควรจัดให้มีการสังสรรค์ตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เป็นการลดความตึงเครียดจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากการสังสรรค์ ผู้บังคับบัญชาอาจจะจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม โดยยึดแนวทางจาก Mission, Core Values และวัฒนธรรมขององค์กร โดยพยายามให้พนักงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิดให้มากที่สุด เพื่อเป็นการสร้างความตื่นตัวเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน

6.ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการนิเทศติดตามการดำเนินงาน ซึ่งการนิเทศติดตามการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่คนกระทำกับคนที่มุ่งพัฒนากระบวนการทำงาน ควรนิเทศติดตามการดำเนินงานแบบกัลยาณมิตร โดยเน้นความชัดเจนของขั้นตอน วิธีการ และปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการประชุมเพื่อเป็นการติดตามงานและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

7.ด้านสถานะอาชีพ องค์การควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการอิจฉาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการประชุมเพื่อระดมความคิดและเสนอความคิดเห็นเพื่อให้มีความคิดที่หลากหลายเมื่อพนักงานคนใดได้รับการเลื่อนตำแหน่งก็จะได้รับความยินดีและชื่นชมในผลงาน

8.ด้านความมั่นคงในงาน ในการโยกย้ายพนักงานควรพิจารณาจากทักษะและความรู้ที่จำเป็นต้องรู้ในสายงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในตัวเองของพนักงาน และคำนึงถึงความเป็นธรรมและกระทำด้วยความสุจริตซึ่งช่วยลดความกังวลต่อการโยกย้ายของพนักงานได้

9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวก อีกทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และศึกษาเรื่องราวต่างๆทำให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและโลกที่หมุนไปอย่างรวดเร็วเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

1.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องเข้าใจและเรียนรู้ความสามารถของพนักงานก่อนเพื่อจะได้จำแนกได้ว่ามีพนักงานที่มีความสามารถอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้มอบหมายได้เหมาะสมกับความสามารถ และควรมีการประเมินผลงานเพื่อจะได้ให้พนักงานมีการปรับปรุง แก้ไข หากมีข้อผิดพลาด หรือข้อสงสัยที่จำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับการทำงาน

2.ด้านความก้าวหน้าในงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการกระจายเป้าหมายจากระดับองค์การลงมาสู่ระดับพนักงานปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งต้องมีความเป็นไปได้ที่จะสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบข้อมูลของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งต้องจัดทำเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับเพื่อเป็นหลักฐานทางกฎหมายช่วยให้การประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานเกิดความยุติธรรม

3.ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนเมื่อพนักงานตั้งใจทำงาน และมีผลงานที่ดี การกล่าวชื่นชมพนักงาน เพราะคำชมเล็กๆน้อยๆของผู้บริหารจะเป็นกำลังใจในการทำงาน และทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ และการกล่าวคำขอบคุณของผู้บริหาร เป็นการแสดงความรู้สึกขอบคุณสำหรับการทำงานหนักของพนักงานทุกคน มองเห็นทุกกระบวนการทำงาน ทำให้พนักงานเห็นว่าผู้บริหารสนใจและรับรู้ในความพยายามของคนทำงานไม่ได้สนใจแต่ผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว

4.ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานต้องตั้งเป้าหมายว่าสิ่งที่ตัวเองต้องการคืออะไร โดยเป้าหมายที่ดีคือเป้าหมายที่วัดผลได้ จากนั้นต้องเริ่มทำ To-Do List เพราะมันจะช่วยให้พนักงานเห็นภาพรวมของงานที่ต้องทำทั้งหมดแล้วค่อยมาจัดลำดับตามความสำคัญและเดดไลน์ของงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องในระยะเวลาที่เหมาะสม

5.ด้านความรับผิดชอบในงาน พนักงานปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบายการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานของธนาคารยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย เพื่อบังคับใช้สำหรับทุกหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความชัดเจน เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาความไม่ยุติธรรม เมื่อเกิดมีการกระทำผิด รวมถึงจะต้องให้ความใส่ใจในการให้ความรู้ ความเข้าใจกับ พนักงานถึงจุดประสงค์ของการวางกฎระเบียบวินัย ขอบบังคับตลอดจนผลของการกระทำผิดวินัยด้วย เพื่อให้พนักงานทุกคนรับรู้และเข้าใจตั้งแต่ต้นว่าทำไม่องค์กรจึงต้องกำหนดข้อบังคับ หากไม่ปฏิบัติตามจะเกิดผลเสียอย่างไร ต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันทุกฝ่าย

จากผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท้าย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยพิจารณาแต่ละปัจจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

1.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ผู้บริหารควรมีการบริหารจัดการที่ดี โดยการมอบหมายงานควรมีการพิจารณาความสำคัญของงานและประเมินความสามารถของพนักงานตามตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ มอบหมายงานให้ทั่วถึง มีการกระจายงาน ขอบเขตสิทธิอำนาจ โครงสร้างและสายงานบังคับบัญชาในองค์กร ประสิทธิภาพ ความรู้ และทักษะต่างๆที่จำเป็น ภาระงานที่ผู้รับมอบหมายมีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน

2.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร องค์กรต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการบริหารคนเสียใหม่ โดยกระตุ้นให้ผู้บริหารทุกระดับทุกคนเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด และต้องหมั่นสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับพนักงานในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับองค์กร ต้อง ห่วงใย เอาใจใส่ ให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อดึงดูด จูงใจ รักษา ให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุขและเกิดทัศนคติที่ดีกับองค์กรและผู้บริหารเพื่อให้พนักงานพูดถึงธนาคารในทางบวก ต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นมากขึ้น

3.ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร องค์กรต้องให้พนักงานมั่นใจว่าเมื่อพนักงานอยู่กับองค์กร พนักงานสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ และสามารถผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้จริง โดยองค์กรต้องมอบหมายงาน ซึ่งมีความแปลกใหม่และท้าทายให้กับพนักงานได้ทำบ้างเพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถของพนักงาน อีกทั้งองค์กรต้องปลูกฝังทัศนคติการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม หรือการแสดงออกทางความคิดและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน หากพนักงานต้องออกจากงานช่วงเวลาหนึ่งเนื่องจากความจำเป็นบางอย่างจะส่งผลให้พนักงานกลับมาทำงานที่ธนาคารนี้อีก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คุณภาพ เช่น วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นความผูกพันเชิงทัศนคติและความผูกพันเชิงพฤติกรรมที่มีอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ(Acknowledgements)

การค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความอนุเคราะห์อย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณิน อาจารย์ที่ปรึกษาที่เสียสละเวลาให้ความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆทุกขั้นตอนตลอดระยะเวลาแก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และ

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ในการประสานงานต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นไปอย่างเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณสถานที่ในการศึกษาวิจัย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานจังหวัดสงขลา ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และบุคคลในครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้โอกาสทางการศึกษา ตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนตลอดมาจนหลักสูตร

บรรณานุกรม(References)

ทิพย์สุนทร์ มุ่งเงินทอง. (2558). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง สังกัดผู้ช่วยผู้ว่า*

การ (บริหาร). สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2561). *แผนยุทธศาสตร์องค์การปีบัญชี*. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2561,

จาก <https://www.baac.or.th/index.php>

ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร

ยุทธ ไกยวรรณ. (2555). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตมี เอกณรงค์. (2556). *ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ*

องค์การของพนักงาน (ระดับปฏิบัติการ) สำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ในกรุงเทพมหานคร. สาร

นิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วรรณ อาวรรณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน*

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก

สุสิพร จิตต์เที่ยง. (2554). *ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กสทช*

โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยเกริก

สุธานิษฐ์ นกุลอึ้งอารี. (2555). *ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) :*

กรณีศึกษา พนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

สมชัย นิพัทธ์เจริญวงศ์. (2552). *ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาของ*

พลอากาศและสรรพาวุธ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ).

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก

อรรณพ คงมั่น. (2556). *ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมนักกักขังและ*

ทีมนักกักขังพิเศษ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 5. วารสารการเงิน การลงทุน

การตลาดและการบริหารธุรกิจ. 4.3: 512-528

