แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

Work Motivation Factors Affecting on Employees' Organization Commitment A Case Study: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Trang Province

จิณห์จุฑา นิ่มนวล

Chinjutha Nimnual

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2561

ชื่อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

ผู้เขียน นางสาวจิณห์จุฑา นิ่มนวล

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(ดร.พัฒนิจ โกญจนาท)

คณะกรรมการสอบ

…….....ประธานกรรมการ

(ดร.พัฒนิจ โกญจนาท)

.....กรรมการ

(นายวิญชัย อุ่นอดิเรกกุล)

.....กรรมการ

(นางสาวกาญจนาถ จงภักดี)

.....

(ดร.สุนันทา เหมทานนท์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

ผู้เขียน นางสาวจิณห์จุฑา นิ่มนวล

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ระดับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร ประชากร คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง และสาขาในสังกัด ทั้งหมด 256 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบอิทธิพลของตัวแปรด้วย การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 4-7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ระดับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.53

3. แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่งคงและปลอดภัย ด้านสถานภาพทางสังคม และด้านนโยบายการบริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ 0.67

Minor Thesis Title	Work Motivation Factors Affecting Organization Commitment of Employees. A Case Study: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Trang Province
Author	Miss Chinjutha Nimnual
Major Program	Business Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

This study is, thus proposed to examine the effect of demographic factors and organizational commitment, to examine the level of work motivation factors and organization commitment of employees, and work motivation factors affect organization commitment of bank's employees for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Trang province. The samples of the study were 256 bank's employees for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), Trang province. The research instrument to collect data was a questionnaires. Descriptive statistics including frequency, percentage mean and standard deviation were used to analyze the data. The results were as follow

1. The employees' demographic data which found most were female, age upper 45 years old, married, undergraduate and bachelor degree, position between level 4-7, working for the organization more than 15 years and their income upper than 40,001. The studies showed sex, age, status, position, duration of working for organization and income affected the organizational commitment

2. Work motivation factors and organization commitment of employees' level in the highest levels, Maintenance Factor is the highest levels 4.53

3. Motivator factor which was the content of job aspect and Maintenance factors which were the security and safety aspect, the social status aspect, and the organizational policy aspect effected the organizational commitment of employees. Both Motivator factor and Maintenance factor could predict the organizational commitment of employees at the level 0.67

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาความช่วยเหลือรวมทั้งการให้คำแนะนำและกำลังใจที่ดีจากบุคคลดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พัฒนิจ โกญจนาท อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์วิญชัย อุ่นอดิเรกกุล และ อาจารย์กาญจนาถ จงภักดี กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการศึกษาครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ ที่ช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนและมอบกำลังใจ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่ได้มอบความรู้เปิดมุมมองโลกทัศน์ใหม่ เปลี่ยนทัศนคติและแนวทางในการดำเนินชีวิตอันเป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างมาก รวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรฯ ขอขอบพระคุณนายณรงค์ศักดิ์ เขียวไชย ผู้อำนวยการสำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดตรัง รวมทั้งผู้บริหารและพนักงานในสังกัดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดตรัง ที่เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อนๆพี่ๆและน้องๆจากคณะ MBA ทุกคนที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำและความช่วยเหลือในการจัดทำสารนิพนธ์เล่มนี้รวมทั้งคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงผ่านไปด้วยดี

คุณประโยชน์ที่พึงได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาตอบแทนครอบครัวของผู้ศึกษาที่เห็นความสำคัญของการศึกษาตลอดจนคอยให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาให้สามารถฝ่าฝันอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ที่สนใจต่อไป

จิณห์จุฑา นิ่มนวล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ……	**(3)**
ABSTRACT……..	**(4)**
กิตติกรรมประกาศ……..	**(5)**
สารบัญ……	**(6)**
รายการตาราง……..	**(8)**
รายการภาพประกอบ……...	**(10)**
บทที่ 1 บทนำ……...	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา…….….	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา……..	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ…….….	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา……..	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ……..	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง……...	**5**
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์…….	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน..…….……	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..…….……	10
2.4 งานศึกษาที่เกี่ยวข้อง……...	13
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา……...	16
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา……	**18**
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการศึกษา..……...	18
3.2 เครื่องมือในการศึกษา……..	19
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล……..……...	20
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล……...	21

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการศึกษา..... **24**

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน..... 24

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในสังกัด สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง..... 27

4.3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในสังกัด สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง..... 32

4.4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง..... 39

4.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร..... 43

4.6 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน..... 47

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... **50**

5.1 สรุปผลการศึกษา..... 50

5.2 อภิปรายผล..... 54

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 59

บรรณานุกรม..... **61**

ภาคผนวก ก เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา..... **66**

ภาคผนวก ข ประวัติผู้เขียน..... **76**

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนพนักงาน ธ.ก.ส. แต่ละสาขาในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร……	18
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์……....	26
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงาน……...	27
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงาน ในด้านความสำเร็จของงาน……..	28
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน……	29
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านความรับผิดชอบ…….	30
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านการยกย่องยอมรับนับถือ……	31
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ……	32
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในภาพรวม……	33
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านสถานภาพทางสังคม……..	34
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน……	34
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน…….	35
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านนโยบายการบริหาร……..	36

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา……..	37
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน……..	38
4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ……..	39
4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงาน ในภาพรวม……..	40
4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานในด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร…….	41
4.18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานใน ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร……..	42
4.19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานใน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร…….	43
4.20	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ…….	43
4.21	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ…….	44
4.22	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ…….	44
4.23	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา…….	45
4.24	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน…….	45
4.25	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน……	46
4.26	ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน……..	46
4.27	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน……..	47
4.28	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน……...	48

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

2.6 กรอบงานศึกษาของ Madan และ Srivastava…….. 14

2.7 กรอบงานศึกษา…….. 17

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร (World Economic Forum [WEF], 2013) การพัฒนาของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) รวมทั้งเป็นกลไกหนึ่งในการกำหนดทิศทางเศรษฐกิจของโลก (WEF, 2016) ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อปัญหาการลาออกของพนักงานเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจากการลาออกนำมาสู่การสูญเสียความสามารถในการแข่งขันขององค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ต้นทุนการจัดหาพนักงานใหม่ ต้นทุนการฝึกอบรม รวมไปถึงต้นทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น งานไม่ต่อเนื่อง องค์กรสูญเสียความรู้ พนักงานขาดทักษะ เป็นต้น (Griffeth & Hom, 2000)

แม้ว่าการรักษาทรัพยากรมนุษย์จะมีความสำคัญอย่างมาก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นกับภาคธุรกิจของประเทศไทย คือ มีอัตราการลาออกสูงในกลุ่มพนักงานสถาบันการเงินนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 (Tower Watson, 2014) และยังคงมีปัญหาต่อเนื่องมาจนถึงปี พ.ศ. 2560 (Willis Towers Watson, 2017) นอกจากนี้ยังมีวรรณกรรมจำนวนมากที่รายงานถึงปัญหาการลาออกของพนักงานในสถาบันการเงินในประเทศไทย (กิตติมา พันธ์พุทธรัตน์ , 2557; พนิตพิชา ศักดิ์ฉัตรมงคล และ ณกมล จันทร์สม, 2557; พิชญ์สุดา ถือทอง, อมรวรรณ รังกูล และวิเชียร์ วรพุทธพร, 2559; รัตนา แก้วเกตุ, 2559; สิริรัตน์ ฤกษ์ธนะขจร วิเชียร วรพุทธพร และ อมรวรรณ รังกูล, 2558; สุธิมนตร์ อัจฉริยะภากร, 2558) อันสามารถยืนยันว่าปัญหาการลาออกของพนักงานในสถาบันการเงินของประเทศไทยยังคงมีอยู่

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าสถาบันการเงินต่างๆในประเทศไทยจะประสบปัญหาการลาออกของพนักงานตามหลักฐานที่ปรากฏข้างต้น แต่จากการทบทวนวรรณกรรมกลับไม่พบหลักฐานที่แสดงถึงปัญหาการลาออกของพนักงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร นอกจากนี้ยังพบว่ามีผู้ต้องการร่วมงานกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นจำนวนมาก (หอสมุดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2559) จากข้อมูลข้างต้นทั้งหมดนี้ส่งผลให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อให้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในรูปแบบรายงานการศึกษาที่สามารถระบุถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ธนาคารเพื่อการเกษตร

และสหกรณ์การเกษตรมีประสิทธิภาพทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการเก็บรักษาทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การเสนอแนะข้อควรปฏิบัติในด้านระบบปฏิบัติการงานทรัพยากรบุคคลให้แก่สถาบันการเงิน รวมถึงนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาแนวปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3.2 เพื่อนำผลจากการศึกษาไปใช้พัฒนา ประยุกต์ด้านการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

1.3.3 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบและเป็นแนวทางให้กับผู้ที่กำลังศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

1.4.2 ขอบเขตประชากร

ประชากร คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง และสาขาในสังกัด ทั้งหมด 256 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 มีนาคม 2561 ถึง 30 เมษายน 2561

1.4.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ และแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5 นิยามคำศัพท์

1.5.1 แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังหรือแรงกระตุ้นพฤติกรรมที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆขององค์กร เพื่อมุ่งผลของการกระทำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นนั้น คือกระตุ้นให้เกิดความต้องการส่วนบุคคลเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้น หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลนั้นก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือพฤติกรรม ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จเป็นเป้าหมาย ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

1.5.1.1 ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

1.5.1.2 ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม และนโยบายการบริหาร

1.5.2 ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะซึ่งบุคคลมีความรู้สึกถึงการมีความเกี่ยวพันในการแสดงออกทางการกระทำและความเชื่อต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1.1 ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5.3 พนักงาน คือ พนักงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรและสาขาในสังกัด ในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 256 คน

1.5.4 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง คือ สำนักงานจังหวัดและสาขาในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง 14 สาขา รวมสาขาย่อย 3 สาขา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากงานวิจัยของ Robbins Stephen (อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2544) รายงานว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลที่มองเห็นได้ หรือการรับรู้ได้จากประวัติของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ (Age) เพศ (Gender) สถานภาพสมรส (Material Status) อายุการทำงาน (Tenure) และความสามารถ (Ability) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อายุ (Age) มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1.1 จากงานของ Robbins Stephen P (อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2544) รายงานว่า เมื่อบุคลากรอายุมากขึ้น จะมีแนวโน้มของคุณภาพของผลการปฏิบัติลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ที่รายงานว่า ผลงานของพนักงานจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น และมีข้อค้นพบเพิ่มเติมคือ พนักงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ถือว่ามีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้เกิดผลผลิตสูง สำหรับพนักงานที่มีอายุ 60 ปีจะประสบปัญหาเรื่องการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น จะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน

1.2 ระยะเวลาของวัยทำงาน คือ ช่วงอายุระหว่าง 17-55 ปี บางอาชีพอาจมีช่วงเวลาในการทำงานน้อย เช่น อาชีพนักมวย นักฟุตบอล นายแบบ นางแบบ เป็นต้น

1.3 ไม่มีบุคคลใดมีผลการปฏิบัติงานคงที่ได้ตลอดเวลา มักมีการเพิ่มขึ้นลดลงคล้ายเส้นกราฟตามสมรรถภาพทางกาย ทั้งนี้ สมรรถภาพทางกายขึ้นอยู่กับอายุอีกต่อหนึ่ง

1.4 เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะมีอัตราการลาออกจากงานน้อยลง เพราะโอกาสในการเลือกงานที่ตนชอบ หรือพอใจมีน้อยลงเรื่อยๆเนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้น อายุงานมากขึ้น ค่าจ้างที่ได้รับก็มากขึ้น วันหยุดพักผ่อนมีมากขึ้น ตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงานก็อยู่ในระดับมากพอที่จะสร้างความพอใจในการทำงานต่อไปได้

2. เพศ (Gender) จากงานวิจัยของ Robbins Stephen P (อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2544) ระบุว่า ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะพิสูจน์สิ่งต่างๆดังนี้ คือ 1) เพศมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน 2) เพศมีผลต่อการเพิ่มผลผลิต และ 3) เพศมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ที่รายงานว่าไม่พบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามข้อค้นพบเพิ่มเติม คือ เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ส่วนในเรื่องการขาดงานและการออกจากงานไม่พบความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย แต่เพศหญิงจะต้องการงานที่มีการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible work Schedules) และพอใจที่จะทำงานในบางเวลา (Part-Time) มากกว่าแบบเต็มเวลา (Full-time) ในกรณีที่มีบุตรในวัยก่อนเข้าเรียน

3. สถานภาพสมรส (Material Status) จากรายงานของ Robbins Stephen P (อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2544) กล่าวว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิต อย่างไรก็ตามพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและระดับพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มของอัตราการเข้า-ออกงานน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ในขณะที่งานวิจัยของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ขยายความเพิ่มเติมว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความรับผิดชอบและเห็นคุณค่าในงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดอีกด้วย

4. อายุการทำงาน (Tenure) ไม่พบหลักฐานที่สามารถชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีอายุการทำงานมาก หรือมีความอาวุโส (Seniority) มากกว่า จะมีขีดความสามรถในการเพิ่มผลผลิตมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า (Robbins, 1998) นักวิชาการทางพฤติกรรมองค์การ กล่าวว่า “พฤติกรรมในอดีต เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมในอนาคต” และยังกล่าวเพิ่มอีกว่า “พฤติกรรมการเข้า-ออกงานในอดีตจะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมการเข้า-ออกงานในอนาคตด้วยเช่นกัน” (อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2544) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ที่ระบุว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนานหรือผู้ที่อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย รวมถึงจะมีอัตราในการขาดงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

นอกเหนือจากงานวิจัยที่กล่าวถึงอายุการทำงานแล้ว ผู้วิจัยยังพบงานวิจัยที่กล่าวถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีผลต่อโอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากการทำงานสูง มีโอกาสในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีเพื่อนสนิทมาก และมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรมากขึ้น จึงมีความพอใจที่จะอยู่กับองค์กรมากกว่า (Huselid & Day, 1991; Mathieu & Zajac, 1990: 178) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฮอล, สเชเนเดอร์ และ นีเจิร์น (Hall, Scheneider & Nygren, 1970)

5. ความสามารถ (Ability) ในองค์กรมีงานหลายประเภทที่เหมาะสมกับความสามารถหลากหลายของแต่ละคน ดังนั้นองค์การจึงต้องการคนเพื่อมาทำหน้าที่ต่างๆที่เหมาะสมกับความสามารถของตน (อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

6. การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีจุดหมายให้บุคคลเกิดการพัฒนา บุคคลย่อมมีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญาในการคิดหาเหตุผลต่างๆ ทั้งด้านกว้างและด้านลึกมากขึ้นตามลำดับขั้นของการศึกษาที่สูงขึ้น คอร์โคแรน (อ้างถึงใน รุจิรา อินทรคุต, 2532) มอนเดย์ พอตเตอร์ และสเตียร์ (Monday, Porter & Steers, 1982) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกมั่นต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กร จนองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ และมักจะไม่มีความผูกพันกับตำแหน่งหรือองค์กรมากนัก มาติเออร์ และซาจาค์ (Mathieu & Zajac, 1990: 177) นอกจากนี้คนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่างๆประกอบการตัดสินใจมากกว่า รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายจึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความยึดมั่นในองค์กรลดลง (Gilisson & Durick, 1998 : 77) สอดคล้องกับการศึกษาของสเตียร์ (Steers, 1977) แองเจิล และ เปอร์รี่ (Angle & Perry, 1981)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

ทฤษฎีของเฟรเดริก เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร รู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจ – ค้ำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) เฮอร์ซเบิร์กและคณะได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คนจากโรงงาน 11 แห่งโดยวิธีการสัมภาษณ์

ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามสมมติฐานของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากเกิดไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เมื่อพิจารณาจากการศึกษาของเฮอร์ซเบิร์กพบว่า ความต้องการทางด้านบุคคล สามารถจำแนกปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ เป็นต้น ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจในการทำงานจนสุดความสารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสารถในการแก้ปัญหาต่างๆได้

2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย จำเจ ท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากง่าย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมาก

ขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนลาออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors) การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มิได้หมายถึงการยอมรับนับถือ ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peer) การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพการทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

6. สถานภาพทางสังคม หมายถึง การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดการยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

7. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

8. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้ดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ

นโยบายขององค์กรต้องแน่ชัด การแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ความสำคัญของตนต่อองค์กร การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน เมื่อนำความต้องการของมนุษย์ในทัศนะของ Maslow และ Herzberg มาเปรียบเทียบกัน จะเห็นได้ว่า

1. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 5 ของ Maslow เทียบกับความสำเร็จของงาน ได้งานที่ตนต้องการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยกระตุ้นความรู้สึกตามทัศนะของ Herzberg

2. ความต้องการที่จำได้รับความยกย่องทางสังคม ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 4 ของ Maslow เทียบได้กับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยกระตุ้นตามทัศนะของ Herzberg

3. ความต้องการของสังคม ซึ่งเป็นลำกับขั้นความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow เทียบได้กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจับค้ำจุนตามทัศนะของ Herzberg

4. ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 2 ของ Maslow เทียบได้กับนโยบายการบริหาร

5. ความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นแรกสุด ของ Maslow เทียบได้กับสภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยค้ำจุนตามทัศนะของ Herzberg

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และ เมเยอร์ (อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ดานการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้ว จะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่ว่านี้ อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ

1. การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)

2. ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเป็นไปได้ว่า พวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร (Need)

3.และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

วิธีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะของอลันและเมเยอร์ นี้ ดันแฮม กรูบ และแคสตาเนดา (Dunham, Grube & Castaneda, 1994) เสนอว่า แต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆกันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขา ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์กรกับผลประโยชน์ที่เขาต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร หรือการรับรู้ว่าไม่มีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปรอายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยๆเป็นคนที่ขาดความจงรักภักดีและไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจจะเกิดจากความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงักเนื่องจากไม่มีคนทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของการได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์กร บุคคลจึงรู้สึกว่าควรจะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker Relationships) การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) เป็นต้น

อัลเลน และ เมเยอร์ (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทรสารท, 2553) มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

1. แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงถึงความยึดติดทางด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร การเข้าไปเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลอยู่ในองค์กรนั้นเพราะว่าเขาต้องการจะอยู่ เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่น่าพึงพอใจจากองค์กร ตลอดจนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองการคาดหวังความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พัฒนาการผูกติดทางอารมณ์ต่อองค์กร อย่างไรก็ตามองค์ประกอบด้านนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรด้วย คือ เป็นองค์กรที่มีความบริหารแบบการกระจายอำนาจตัดสินใจ หรือคุณลักษณะภายในตัวบุคคลบางอย่างร่วมด้วย เช่น ความเชื่อ อำนาจภายในตน จะมีส่วนช่วยพัฒนาความผูกพันด้านนี้ การจัดสภาพงานที่พึงพอใจ โอกาสในการได้พัฒนาทักษะในงาน การได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนทางสังคม

2. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Perceived Costs) แสดงถึงการที่บุคคลผูกพันกับองค์กรของตนเอง เนื่องมาจากการรับรู้ว่าถ้าออกจากองค์กรไปแล้วจะเสียผลประโยชน์ที่ตนได้ลงทุนไว้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็รับรู้ถึงการขาดทางเลือกของตนเองหรือการรับรู้ถึงทางเลือกที่มีจำกัด ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ จะพัฒนาความผูกพันด้านนี้ได้โดยให้พนักงานได้ลงทุนที่การลงทุนนั้นจะสูญหายไปหรือลดค่าลงเมื่อออกจากองค์กร

3. แนวทางที่เน้นความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Obligation) แสดงถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงพันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจาก 2 ตัวแปร ได้แก่

ตัวแปรที่ 1 การหล่อหลอมทางสังคม (Socialization) ซึ่งแบ่งได้เป็นการหล่อหลอมทางครอบครัวและการหล่อหลอมในองค์กร เช่น จากวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและความจงรักภักดี

ตัวแปรที่ 2 การแลกเปลี่ยน (Exchange) เช่น การได้รับรางวัล ไม่ว่าจะเป็นรางวัลทางสังคมและรางวัลจากองค์กร หรือการลงทุนขององค์กรในตัวบุคคล เช่น การพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรม การให้ทุน ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันเพื่อตอบแทนองค์กร เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่

2 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของมูธูเวโล และ โรส (Muthuveloo & Rose, 2005) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์กรเป็นไปด้วยใจรัก อยากอยู่ต่อ หรือจำเป็นต้องอยู่ต่อ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการทำงาน การศึกษา ภูมิลำเนา ศาสนา

2. การรับรู้งาน เช่น การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความพึงพอใจ การรับรู้ในลักษณะขององค์กร การรับรู้กฎระเบียบ

3. ผลลัพธ์ในองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความเข้มงวด ความมั่นคงในสายงานของตน

3. แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรของเนียร์ (Near, 1989: 34) มีทฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรอยู่ 2 ทฤษฎี ได้แก่

1. The Psychological Model ทฤษฎีนี้อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสอดคล้องหรือลงรอยกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่เชื่อเป้าหมายขององค์กรจะรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก และตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นำไปสู่การทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อองค์กร

2. The Structural Model เป็นแนวคิดที่ว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในองค์กร และการตระหนักว่าการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งสมเหตุสมผล

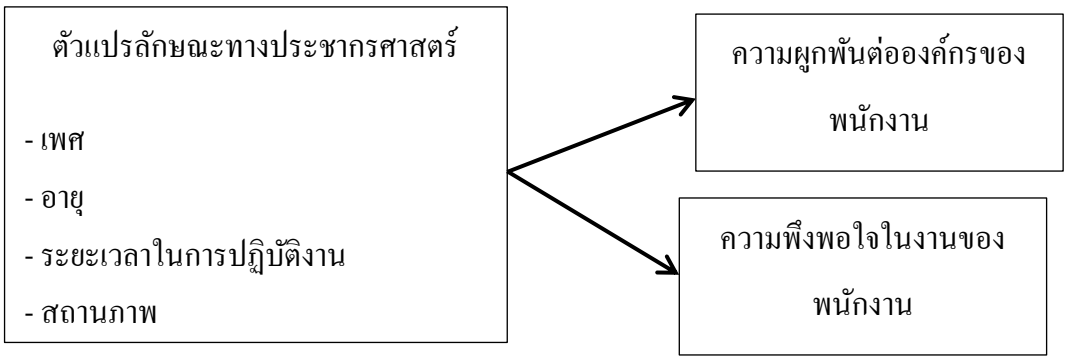
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากงานวิจัยเรื่อง Employee Engagement, Job Satisfaction & Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers ของ Madan และ Srivastava (2015) ที่ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในมิติต่างๆ ซึ่งทำการศึกษากับพนักงานระดับผู้จัดการจำนวน 88 คนในธนาคารเอกชนที่แตกต่างกันจำนวน 4 แห่งในประเทศอินเดีย โดยใช้สถิติในการทดสอบดังนี้ 1) Descriptive Statistics 2) One-Way Anova 3) Independent T-test และ 4) Regression

เหตุผลของการกำหนดตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรต้น Madan และ Srivastava (2015) ให้เหตุผลว่าพบงานวิจัยหลายชิ้นที่ระบุว่า เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้หญิงมีความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีทัศนคติในแง่บวกต่อระบบบริหารจัดการขององค์กรมากกว่าผู้ชาย อย่างไรก็ตาม Madan และ Srivastava (2015) กล่าวว่า อาจสรุปได้ยากว่าเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากยังมี

งานวิจัยอีกส่วนที่พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาสู่การกำหนดกรอบการศึกษาดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 กรอบงานวิจัยของ Madan และ Srivastava
ที่มา: Madan และ Srivastava (2015)

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ Madan และ Srivastava (2015) พบว่าตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังพบงานของ Swaminathan และ Ananth (2012) เรื่อง Impact of Demographic Factor on Employee Engagement – A Study with Reference to Vasan Publications Private Limited, Chennai ซึ่งมีตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์เพิ่มเติมจากงานของ Madan และ Srivastava (2015) คือ ระดับการศึกษา รายได้ โดยวัตถุประสงค์ของงานศึกษาของ Swaminathan และ Ananth (2012) คือ การตรวจสอบผลกระทบของตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Madan และ Srivastava (2015) คือ ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เพื่อทดสอบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือไม่ ผู้ศึกษาจึงนำกรอบการศึกษาของ Madan และ Srivastava (2015) และ Swaminathan และ Ananth (2012) มาใช้เป็นกรอบในงานศึกษาฉบับนี้ เนื่องจากต้องการตรวจสอบว่าระดับการศึกษา รายได้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของสถาบันการเงินในประเทศไทยหรือไม่

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวแรงจูงใจในการทำงาน

จากงานวิจัยของ ปิยาพร ห้องแชง (2555) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพัน และได้แบ่งหัวข้อแรงจูงใจเป็นรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่อง และ 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด

จากผลการศึกษาของ ปิยาพร ห้องแชง (2555) พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในด้าน ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่า ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สำหรับงานศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดย สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553) ได้แบ่งปัจจัยแรงจูงใจเป็นด้านหลักๆ 2 ด้านคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วยด้านย่อยอีก 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านย่อยๆอีก 5 ด้าน คือ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) โอกาสก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 5) ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่งคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

จากงานศึกษาของ สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553) ที่มีการแบ่งแรงจูงใจออกเป็นรายด้านอย่างชัดเจน และจากงานของ ปิยาพร ห้องแชง (2555) มีขอบเขตของงานใกล้เคียงกับงานชิ้นนี้ คือ การศึกษาพนักงานในสถาบันการเงิน นำมาสู่การนำแบบสอบถามของงานวิจัยทั้งสองงานมาเป็นกรอบในการจัดทำแบบสอบถามในการศึกษาฉบับนี้

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากงานวิจัยของปิยาพร ห้องแชง (2558) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน โดยมีข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันทั้งหมด 3 ด้านดังนี้คือ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 15 ข้อคำถาม ผลการศึกษาของปิยพร ห้องแชง (2558) พบว่า พนักงานมีความผูกพันทางด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

สืบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาของงานวิจัยฉบับนี้ มีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของปิยาพร ห้องแชง (2558) คือ การศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานในสถาบันการเงิน จึงได้นำแบบสอบถามในด้านความผูกพันของปิยาพร ห้องแชง (2558) มาใช้ในการหาความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

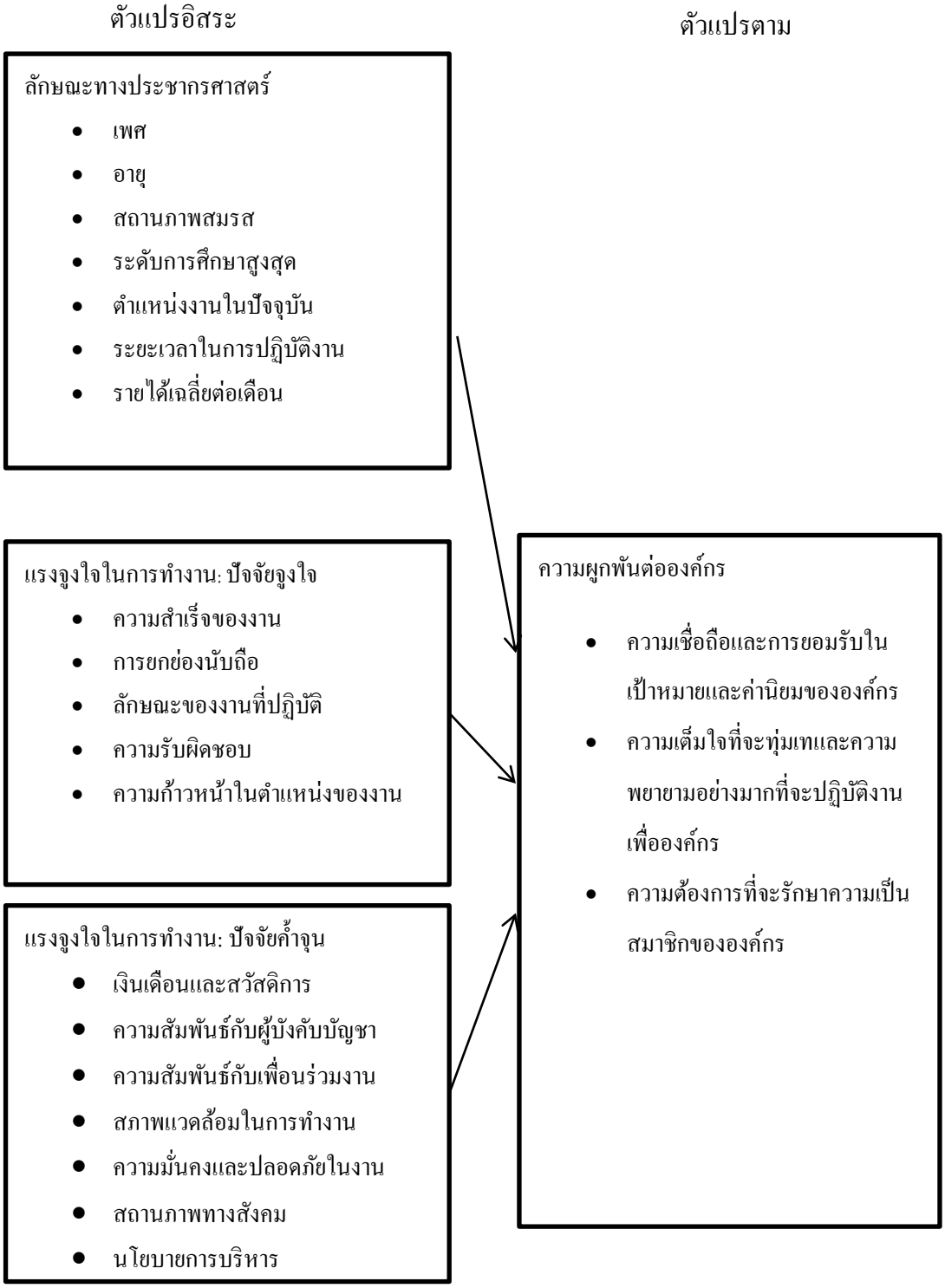
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยของ Madan และ Srivastava (2015) และ Swaminathan และ Ananth (2012) นำมาสู่การกำหนดตัวแปรต้นลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษาสูงสุด 5) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นตัวแปรต้นอีกตัวนั้น ผู้วิจัยนำงานวิจัยของ ปิยาพร ห้องแชง (2555) และ สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553) มาเป็นกรอบในการทำแบบสอบถามเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุม และตรงกับบริบทที่ต้องการศึกษา

ทางด้านตัวแปรตาม คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพบว่างานของ ปิยาพร ห้องแชง (2558) มีกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาใกล้เคียงกับงานวิจัยฉบับนี้ จึงนำข้อคำถามใน

งานวิจัยของ ปิยาพร ห้องแชง (2558) มาใช้ และนำมาสู่การกำหนดกรอบงานวิจัยของงานวิจัยชิ้นนี้ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 กรอบงานวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง ได้กำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสาขาในสังกัด ในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 256 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561) ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงาน ธ.ก.ส. แต่ละสาขาในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สาขา	**จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)**
สนจ.	20
ตรัง	21
ย่านตาขาว	19
กันตัง	22
ห้วยยอด	22
ทุ่งยาว	16
วังวิเศษ	13

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สาขา	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)
สิเกา	19
นาโยง	18
นาวง	14
รัษฎา	14
เขาวิเศษ	14
รักษ์จันทน์	18
หาดเลา	13
หาดสำราญ	13
รวม	**256**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questions) ทั้งแบบปลายปิด (Close-ended Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรังโดยแบบสอบถามที่ใช้ จะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน (แสดงในภาคผนวก ก) มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคล) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Form) จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1-7)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน : ปัจจัยจูงใจ Motivation Factors) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Form) ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก และข้อคำถามย่อยจำนวน 25 ข้อ ดังนี้

2.1) ความสำเร็จของงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)

2.2) การยกย่องนับถือ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6-10)

2.3) ลักษณะของงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11-15)

2.4) ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 16-20)

2.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 21-25)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน: ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Form) ประกอบด้วย 7 ประเด็นหลัก และข้อคำถามย่อยจำนวน 31 ข้อ ดังนี้

3.1) เงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)

3.2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6-10)

3.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11-15)

3.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 16-20)

3.5) ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 21-23)

3.6) สถานภาพทางสังคม จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 24-26)

3.7) นโยบายการบริหาร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 27-31)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Form) ประเด็นหลัก 3 ประเด็นและข้อคำถามย่อยจำนวน 15 ข้อ ดังนี้

4.1) ความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)

4.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6-10)

4.3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11-15)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive) รูปแบบการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสาขาในสังกัด ในเขตพื้นที่จังหวัดตรังโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 256 คน (ผู้ตอบแบบสอบถามต้องกรอกข้อความในแบบสอบถามด้วยตัวเอง) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภายในเดือน 1 มีนาคม 2561 ถึง 30 เมษายน 2561 โดยรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาของ สุภาภรณ์ อินทรประสาท (2553) มาเป็นกรอบข้อคำถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไข ตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว มาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบระดับความเชื่อมั่น

3. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาจนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

4. นำแบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดตรัง จำนวน 256 คน

5. เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วน ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

โดยการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร สิ่งตีพิมพ์ บทความจากหนังสือ เว็บไซต์ ตลอดจนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ปรากฏในบทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อที่ 2.1 ถึง 2.4

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 256 คน มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์แล้วผู้ศึกษานำมาเสนอผลการศึกษา โดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบตารางอธิบายข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ทั้งหมดดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณาประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณาซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

การอภิปรายผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลอันตราภาคชั้น (Interval Scale) ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลโดยคำนวณได้ดังนี้ (กัลยา วณิชย์บัญชา, 2545)

$$\text{Interval (I)} = \frac{\text{Rang (R)} - 1}{\text{Class (C)}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญสามารถกำหนดได้ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทดสอบโดยใช้สถิตอนุมานทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย T-test ได้แก่ เพศ ส่วนการทดสอบค่าความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สูตรดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_kX_k$$

โดยที่ Y' = ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a = ค่าคงที่

b_1, b_2, b_k = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

X_1, X_2, X_k = ค่าสังเกตของตัวแปรอิสระ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้มีการกำหนดตัวอักษรย่อ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายดังนี้

Y	=	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
X_1	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน
X_2	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ
X_3	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
X_4	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ
X_5	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน
X_6	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
X_7	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X_8	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
X_9	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X_{10}	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน
X_{11}	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม
X_{12}	=	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายบริหาร

ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณเข้าใกล้ 1 บ่งชี้ให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรอิสระอย่างมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรังผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 256 ชุด ซึ่งมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงาน

4.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.6 ผลการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศ พนักงานจำนวน 256 คน ประกอบด้วยเพศชายจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และเพศหญิงจำนวน 160 คน หรือร้อยละ 62.50

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 รองลงมามีอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 อายุ 36-40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และลำดับสุดท้าย คือ 20-30 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

สถานภาพ มีสถานภาพมีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 และ มีสถานภาพโสด/ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

ระดับการศึกษา พนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และมีระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 4-7 มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมามีตำแหน่งหัวหน้างานส่วนหน้าระดับ 8 มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 มีตำแหน่งผู้บริหารส่วนงานระดับ 10-12 และผู้ช่วยผู้บริหารส่วนงานระดับ 9 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้ช่วยพนักงานระดับ 1-3 มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และลำดับสุดท้ายคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่พนักงานมีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงมามีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท ถึง 20,000 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และลำดับสุดท้าย คือ มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน 256 คน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	160	62.50
ชาย	96	37.50
อายุ		
45 ปีขึ้นไป	85	33.20
31-35 ปี	61	23.80
36-40 ปี	50	19.50
20-30 ปี	31	12.10
40-45 ปี	29	11.30
สถานภาพ		
สมรส	185	72.70
โสด/ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	70	27.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี	216	84.40
สูงกว่าปริญญาตรี	40	15.60
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงาน (ระดับ 4-7)	155	60.50
หัวหน้าส่วนงาน (ระดับ 8)	36	14.10
ผู้บริหารส่วนงาน (ระดับ 10-12) และ ผู้ช่วยผู้บริหารส่วนงาน (ระดับ 9)	34	13.30
ผู้ช่วยพนักงาน (ระดับ 1-3)	31	12.10
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	97	37.90
6-10 ปี	67	26.20
ต่ำกว่า 5 ปี	62	24.20
11-15 ปี	30	11.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน 256 คน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
40,001 บาทขึ้นไป	93	36.30
ไม่เกิน 10,000 บาท ถึง 20,000 บาท	65	25.40
20,001-30,000 บาท	58	22.70
30,001-40,000 บาท	40	15.60

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกด้านในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.62) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.63) ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.62) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงาน

ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.40	0.46	มากที่สุด
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	4.38	0.62	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.63	มากที่สุด
4. ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ	4.31	0.61	มากที่สุด
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.29	0.62	มากที่สุด
รวม	**4.34**	**0.51**	**มากที่สุด**

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำ ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.62) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของธนาคารที่วางไว้ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.53) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการแสดงความชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.74) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงาน ในด้านความสำเร็จของงาน

	ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำ	4.59	0.57	มากที่สุด
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.39	0.62	มากที่สุด
3.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของธนาคารที่วางไว้	4.38	0.53	มากที่สุด
4.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.38	0.55	มากที่สุด
5.	ท่านได้รับการแสดงความชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.26	0.74	มากที่สุด
	รวม	**4.40**	**0.46**	**มากที่สุด**

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถ

เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความชัดเจนในการแจ้งค่าบริการแก่สมาชิก ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.74) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน ($\bar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.72) การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.70) ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.77) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	มีความชัดเจนในการแจ้งค่าบริการแก่สมาชิก	4.44	0.67	มากที่สุด
2.	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	4.41	0.74	มากที่สุด
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน	4.40	0.72	มากที่สุด
4.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า	4.38	0.70	มากที่สุด
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น	4.34	0.77	มากที่สุด
6.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งความรู้ ความสามารถ	4.30	0.77	มากที่สุด
รวม		**4.38**	**0.62**	**มากที่สุด**

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.70) และ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.38, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.75) ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ =

4.35, S.D. = 0.75) ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.74) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.77) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.38	0.70	มากที่สุด
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.38	0.73	มากที่สุด
3. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	4.35	0.75	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	4.32	0.74	มากที่สุด
5. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.30	0.77	มากที่สุด
รวม	**4.35**	**0.63**	**มากที่สุด**

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.35, S.D. = 0.73) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.73) ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 4.21, S.D. = 0.75) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านการยกย่องยอมรับนับถือ

	ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.41	0.67	มากที่สุด
2.	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.35	0.73	มากที่สุด
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	4.31	0.73	มากที่สุด
4.	ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	4.27	0.71	มากที่สุด
5.	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	4.21	0.75	มากที่สุด
	รวม	**4.31**	**0.61**	**มากที่สุด**

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.71) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{x}$ = 4.31, S.D. = 0.77) ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.75) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	4.34	0.78	มากที่สุด
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก	4.33	0.71	มากที่สุด
3.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	4.31	0.77	มากที่สุด
4.	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.29	0.68	มากที่สุด
5.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	4.16	0.75	มากที่สุด
รวม		**4.29**	**0.62**	**มากที่สุด**

4.3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานภาพทางสังคม ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.52) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.51) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.58) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.57) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.57) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานในภาพรวม

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสถานภาพทางสังคม	4.67	0.48	มากที่สุด
2. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน	4.64	0.52	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.55	0.51	มากที่สุด
4. ด้านนโยบายการบริหาร	4.51	0.58	มากที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.47	0.57	มากที่สุด
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.45	0.58	มากที่สุด
7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.39	0.57	มากที่สุด
รวม	**4.53**	**0.43**	**มากที่สุด**

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สังคมทั่วไปยอมรับและให้เกียรติในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ครอบครัวของท่านยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เพื่อน และคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.55) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านสถานภาพทางสังคม

	ด้านสถานภาพทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	สังคมทั่วไปยอมรับและให้เกียรติในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.70	0.52	มากที่สุด
2.	ครอบครัวของท่านยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.67	0.51	มากที่สุด
3.	เพื่อน และคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.65	0.55	มากที่สุด
	รวม	**4.67**	**0.48**	**มากที่สุด**

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าธนาคารของท่านเป็นธนาคารที่มีความมั่นคง ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.66) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน

	ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกว่าธนาคารของท่านเป็นธนาคารที่มีความมั่นคง	4.64	0.52	มากที่สุด
2.	ท่านมีความภูมิใจต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.62	0.59	มากที่สุด
3.	ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	4.59	0.66	มากที่สุด
	รวม	**4.64**	**0.52**	**มากที่สุด**

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.52) และ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือนร้อน ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.67) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือทุกครั้งที่ท่านต้องการ ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.65) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.61	0.52	มากที่สุด
2.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	4.61	0.56	มากที่สุด
3.	เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือนร้อน	4.52	0.67	มากที่สุด
4.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือทุกครั้งที่ท่านต้องการ	4.51	0.59	มากที่สุด
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.50	0.65	มากที่สุด
	รวม	**4.55**	**0.51**	**มากที่สุด**

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ธนาคารของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในธนาคาร ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.62) และ ธนาคารของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ธนาคารของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.67) ธนาคารของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.49, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นโยบายในการบริหารของธนาคารของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.71) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ธนาคารของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในธนาคาร	4.55	0.62	มากที่สุด
2. ธนาคารของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.55	0.64	มากที่สุด
3. ธนาคารของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	4.53	0.67	มากที่สุด
4. ธนาคารของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.49	0.63	มากที่สุด
5. นโยบายในการบริหารของธนาคารของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.47	0.71	มากที่สุด
รวม	**4.51**	**0.58**	**มากที่สุด**

4.3.6 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสที่เข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ($\bar{x}$ = 4.52, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.57) และ ผู้บังคับบัญาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.68) ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของท่าน ($\bar{x}$ = 4.44, S.D. = 0.70) และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.70) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีโอกาสที่เข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	4.52	0.63	มากที่สุด
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร	4.48	0.57	มากที่สุด
3.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	4.48	0.68	มากที่สุด
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของท่าน	4.44	0.70	มากที่สุด
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	4.42	0.70	มากที่สุด
	รวม	**4.47**	**0.57**	มากที่สุด

4.3.7 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสะดวก ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.47, S.D. = 0.64) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.68) หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.45, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ($\bar{x}$ = 4.34, S.D. = 0.73) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสะดวก	4.55	0.63	มากที่สุด
2.	ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.47	0.64	มากที่สุด
3.	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.46	0.68	มากที่สุด
4.	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.45	0.68	มากที่สุด
5.	เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	4.34	0.73	มากที่สุด
	รวม	**4.45**	**0.58**	**มากที่สุด**

4.3.8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.39, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น ($\bar{x}$ = 4.55, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในธนาคารนี้ ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.66) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = 0.67) ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่ธนาคารกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.82) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น	4.55	0.70	มากที่สุด
2.	เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในธนาคารนี้	4.37	0.66	มากที่สุด
3.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.37	0.67	มากที่สุด
4.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	4.33	0.72	มากที่สุด
5.	ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่ธนาคารกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	4.32	0.82	มากที่สุด
	รวม	**4.39**	**0.57**	**มากที่สุด**

4.4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

4.4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปยังด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.45) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานในภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.67	0.46	มากที่สุด
3. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.63	0.45	มากที่สุด
รวม	**4.67**	**0.42**	**มากที่สุด**

4.4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านจะพยายามปรับปรุง แก้ไข ปัญหาอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาหรือพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ธนาคาร ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.48) ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้มาปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.58) ท่านยินดีทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลา ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.53) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเต็มใจปฏิบัติงาน แม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 4.62, S.D. = 0.60) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านจะพยายามปรับปรุง แก้ไข ปัญหาอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาหรือพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ธนาคาร	4.71	0.48	มากที่สุด
2.	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี	4.70	0.48	มากที่สุด
3.	ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้มาปฏิบัติงาน	4.66	0.58	มากที่สุด
4.	ท่านยินดีทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานทั้งในเวลาและนอกเวลา	4.65	0.53	มากที่สุด
5.	ท่านเต็มใจปฏิบัติงาน แม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้รับค่าตอบแทน	4.62	0.60	มากที่สุด
	รวม	**4.66**	**0.46**	**มากที่สุด**

4.4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.70, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้ธนาคาร ($\bar{x}$ = 4.75, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อธนาคาร ($\bar{x}$ = 4.73, S.D. = 0.46) ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ธนาคารคงอยู่ต่อไป ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.48) ท่านอยากจะทำงานกับธนาคารจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารจนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหนเลย ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.63) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

	ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้ธนาคาร	4.75	0.48	มากที่สุด
2.	ท่านรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อธนาคาร	4.73	0.46	มากที่สุด
3.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ธนาคารคงอยู่ต่อไป	4.71	0.48	มากที่สุด
4.	ท่านอยากจะทำงานกับธนาคารจนกว่าจะเกษียณอายุ	4.67	0.62	มากที่สุด
5.	ท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารจนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหนเลย	4.65	0.63	มากที่สุด
	รวม	**4.70**	**0.47**	**มากที่สุด**

4.4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันทุกข้อในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปสู่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดดังต่อไปนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของธนาคารและมักพูดกับคนอื่นเสมอว่าธนาคารแห่งนี้เป็นธนาคารที่ดีมาก ($\bar{x}$ = 4.71, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับธนาคารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.68, S.D. = 0.48) ท่านเห็นด้วยและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของธนาคาร ($\bar{x}$ = 4.66, S.D. = 0.51) ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของท่านและธนาคารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าการบริหารงานของธนาคารมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.63) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของพนักงานในด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

	ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับ**
1.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของธนาคารและมักพูดกับคนอื่นเสมอว่าธนาคารแห่งนี้เป็นธนาคารที่ดีมาก	4.71	0.51	มากที่สุด
2.	ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับธนาคารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.68	0.49	มากที่สุด
3.	ท่านเห็นด้วยและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของธนาคาร	4.66	0.51	มากที่สุด
4.	ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมของท่านและธนาคารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.59	0.55	มากที่สุด
5.	ท่านคิดว่าการบริหารงานของธนาคารมีความเหมาะสม	4.53	0.63	มากที่สุด
	รวม	**4.63**	**0.45**	**มากที่สุด**

4.5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่าที (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	**S.D.**	**ระดับความผูกพัน**	**T**	**Sig.**
1.ด้านเพศ					
ชาย	4.68	0.39	มากที่สุด	0.27	0.01
หญิง	4.66	0.43	มากที่สุด		

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	T	Sig.
2.ด้านอายุ					
20-30 ปี	4.51	0.42	มากที่สุด	5.46	0.00
31-35 ปี	4.53	0.48	มากที่สุด		
36-40 ปี	4.68	0.44	มากที่สุด		
40-45 ปี	4.73	0.35	มากที่สุด		
45 ปีขึ้นไป	4.80	0.32	มากที่สุด		

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภานภาพ โดยใช้สถิติค่าที (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	T	Sig.
3.ด้านสถานภาพ					
สมรส	4.50	0.48	มากที่สุด	14.28	0.00
โสด/ แยกกันอยู่/ หย่าร้าง/ หม้าย	4.73	0.37	มากที่สุด		

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติค่าที (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.90 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	T	Sig.
4.ด้านระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี	4.66	4.14	มากที่สุด	0.02	0.90
สูงกว่าปริญญาตรี	4.67	4.28	มากที่สุด		

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	T	Sig.
5.ด้านตำแหน่งงาน					
ผู้ช่วยพนักงาน (ระดับ 1-3)	4.44	0.46	มากที่สุด	7.70	0.00
พนักงาน (ระดับ 4-7)	4.64	0.43	มากที่สุด		
หัวหน้าส่วนงาน (ระดับ 8)	4.81	0.30	มากที่สุด		
ผู้บริหารส่วนงาน (ระดับ 10-12) และ ผู้ช่วยผู้บริหารส่วนงาน (ระดับ 9)	4.85	0.26	มากที่สุด		

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	T	Sig.
6.ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					
ต่ำกว่า 5 ปี	4.42	0.50	มากที่สุด	12.62	0.00
6-10 ปี	4.65	0.41	มากที่สุด		
11-15 ปี	4.80	0.27	มากที่สุด		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	4.79	0.32	มากที่สุด		

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน	T	Sig.
7.ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
ไม่เกิน 10,000 บาท ถึง 20,000 บาท	4.45	0.49	มากที่สุด	10.51	0.00
20,001-30,000 บาท	4.65	0.42	มากที่สุด		
30,001-40,000 บาท	4.79	0.30	มากที่สุด		
40,001 บาทขึ้นไป	4.78	0.33	มากที่สุด		

4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

4.6.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนของตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.133	12	2.51	44.18**	.000
Residual	13.81	243	.057		
Total	43.95	255			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (X_{10}) แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม (X_{11}) และแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายบริหาร (X_{12}) โดยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 67 (Adjusted R^2= 0.670) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.238

แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.171

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (X_{10}) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.229

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม (X_{11}) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.206

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายบริหาร (X_{12}) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.240 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.106	.183		6.042**	.000
แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน (X_1)	.034	.054	.038	.628	.531
แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ (X_2)	-.001	.044	-.001	-.017	.986
แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.115	.049	.171	2.322**	.021
แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	.012	.046	.018	.265	.791
แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน (X_5)	-.031	.040	-.046	-.779	.437
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_6)	.057	.044	.079	1.291	.198
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_7)	-.036	.037	-.050	-.978	.329
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_8)	.077	.043	.094	1.782	.076
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	.029	.044	.036	.590	.556
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (X_{10})	.185	.044	.229	4.199**	.000
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม (X_{11})	.177	.045	.206	3.967**	.000
แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายบริหาร (X_{12})	.171	.039	.240	4.382**	.000
R = 0.828		R Square = 0.686			
Adjusted R Square = 0.670		Standard Error of Estimate = 0.238			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.106 + 0.115(X_3) + 0.185(X_{10}) + 0.177(X_{11}) + 0.171(X_{12})$$

ผลการวิเคราะห์สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = .171(X_3) + .229(X_{10}) + .206(X_{11}) + .240(X_{12})$$

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) และแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสาขาในสังกัด ในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง จำนวนทั้งสิ้น 256 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งได้สรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส พนักงานมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับ 4-7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และพนักงานส่วนใหญ่พนักงานมีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

5.1.2 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนของปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในพนักงานในภาพรวมมีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำ รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่

เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี และท่านได้รับการแสดงความชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ มีความชัดเจนในการแจ้งค่าบริการแก่สมาชิก รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม และ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และ ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

5.1.2.4 ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

5.1.2.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

5.1.2.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก และท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนของปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานส่วนของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

5.1.3.1 ด้านสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ สังคมทั่วไปยอมรับและให้เกียรติในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน รองลงมา คือ ครอบครัวของท่านยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน และเพื่อนและคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ตามลำดับ

5.1.3.2 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าธนาคารของท่านเป็นธนาคารที่มีความมั่นคง รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน และ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ตามลำดับ

5.1.3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตามลำดับ

5.1.3.4 ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ธนาคารของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในธนาคาร รองลงมา คือ ธนาคารของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ นโยบายในการบริหารของธนาคารของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

5.1.3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสที่เข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร และ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา ตามลำดับ

5.1.3.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสะดวก รองลงมา คือ ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ตามลำดับ

5.1.3.7 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในธนาคารนี้ และ ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่ธนาคารกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ตามลำดับ

5.1.4 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ

องค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

5.1.4.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านจะพยายามปรับปรุงแก้ไข ปัญหาอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาหรือพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ธนาคาร รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี และ ท่านเต็มใจปฏิบัติงาน แม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ตามลำดับ

5.1.4.2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทำสร้างชื่อเสียงให้ธนาคาร รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อธนาคาร และ ท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคารจนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหนเลย ตามลำดับ

5.1.4.3 ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของธนาคารและมักพูดกับคนอื่นเสมอว่าธนาคารแห่งนี้เป็นธนาคารที่ดีมาก รองลงมา คือ ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับธนาคารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และ ท่านคิดว่าการบริหารงานของธนาคารมีความเหมาะสม ตามลำดับ

5.1.5 ผลการศึกษาด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.1.6 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 67 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.238 โดยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.171

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (X_{10}) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.229 แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านสถานภาพทางสังคม (X_{11}) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.206 และแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ด้านนโยบายบริหาร (X_{12}) ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.240

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสาขาในสังกัด ในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

จากการศึกษาพบว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆดังต่อไปนี้

เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sicherman & Galor, 1990 (อ้างถึงใน กมลทิพย์ โลหะนวกุล, 2558) ที่อธิบายว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่องานแตกต่างกัน ตามแต่สภาพแวดล้อมและสถานภาพของแต่ละคน โดยเพศหญิงมีแนวโน้มในการคำนึงถึงครอบครัวมากกว่างาน เช่น เพศหญิงที่มีบุตร จะให้ความสำคัญกับบุตรเป็นอันดับหนึ่ง หากงานที่ทำมีผลกระทบต่อเวลาในการดูแลบุตรและครอบครัว เพศหญิงมีแนวโน้มในการหางานใหม่ ในขณะที่เพศชายมุ่งเน้นความสำเร็จเนื่องจากการมีบทบาทเป็นผู้นำ เพศชายจึงให้ความสำคัญกับงานสูง เนื่องจากสถานะทางหน้าที่การงานจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในเพศชาย และจะมอบหมายภาระการดูแลครอบครัวให้กับเพศหญิง เพศชายจึงมีความผูกพันกับงานสูงกว่าเพศหญิง

อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ที่รายงานว่า เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น จะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน จึงทำให้บุคคลมีอายุมากขึ้นมีอัตราการลาออกจากงานน้อยลง เพราะโอกาสในการเลือกงานที่ตนชอบ หรือพอใจมีน้อยลงเรื่อยๆเนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้น อายุงานมากขึ้น ค่าจ้างที่ได้รับก็

มากขึ้น วันหยุดพักผ่อนมีมากขึ้น ตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนในการทำงานก็อยู่ในระดับมากพอที่จะสร้างความพอใจในการทำงานต่อไปได้ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sicherman & Galor, 1990 (อ้างถึงใน กมลทิพย์ โลหะนวกุล, 2558) ที่อธิบายว่า สถานภาพของคนที่มีครอบครัวแล้ว จะให้ความสำคัญกับบุตรและครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ งานที่ทำจึงต้องมีความสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตของคนในครอบครัว หากงานที่ทำมีความขัดแย้งกับการดำเนินชีวิตของคนในครอบครัว พนักงานมีแนวโน้มในการหางานใหม่ที่มีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตของคนในครอบครัวมากกว่า ในขณะที่คนโสดสามารถมุ่งความสนใจให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานของพิมพ์กมล จักรานุกุล (2559) ที่อธิบายว่า การที่พนักงานมีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ได้นำไปสู่ความผูกพันที่แตกต่างกันเสมอไป เนื่องจากงานบางอย่างต้องใช้ความรู้และทักษะบางประการที่ไม่ได้มาจากการศึกษาในสถาบันการศึกษา ดังนั้นหากองค์กรมีการจัดฝึกอบรมความรู้ให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รู้สึกว่าตนมีความรู้ไม่แตกต่างกับพนักงานคนอื่นๆ จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์กมล จักรานุกุล (2559) ที่อธิบายว่า หัวหน้างานมีระดับความตั้งใจลาออกต่ำกว่าพนักงานในระดับทั่วไป เนื่องจากมีผลตอบแทน โอกาสและสวัสดิการในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) ที่ระบุว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนานหรือผู้ที่อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย รวมถึงจะมีอัตราในการขาดงานและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสเตียร์ (Steers, 1977) ที่พบว่า รายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับเชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ที่พบว่า เมื่อพนักงานได้รับรายได้มากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าที่ตนเองมีสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

5.2.2.1 ระดับแรงจูงใจของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ณัฏฐิญา บัวรุ่ง (2560) สาเหตุที่ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ เนื่องมาจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มีสวัสดิการหลากหลายครอบคลุม มีโอกาสเติบโต มีโครงสร้างเงินเดือนและการขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจน

5.2.2.1 ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการศึกษารายด้านพบว่าสอดคล้องกับงานของ อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากปัจจัยต่างๆ พนักงานสามารถแก้ไขสถานการณ์ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด เกิดจากงานที่ทำสามารถสร้างผลงานให้ประจักษ์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องและส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด เกิดจากกฎระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆขององค์กร มีส่วนช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร อีกทั้งองค์กรยังให้อิสระในการทำงานรวมถึงสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง

4. ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด เกิดจากพนักงานมีความภูมิใจเนื่องจากมีทัศนคติว่าความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งเป็นผลที่มาจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงการยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และผู้บังคับบัญชา

5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานมีความท้าทายและน่าสนใจ

5.2.2.2 ระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายว่า การที่พนักงานมีแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) มากโดยที่มีแรงจูงใจสูงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านสถานภาพทางสังคม ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

1. ด้านสถานภาพทางสังคม เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคมและมีผู้ต้องการเข้าทำงานกับองค์กรเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จึงเป็นที่ยอมรับของสังคม ครอบครัว

2. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง พนักงานที่ทำงานในองค์กรจึงมีความรู้สึกมั่นคงในระดับมากที่สุด จึงทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สมาชิกในองค์กรมีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง รวมถึงมีความเข้าอกเข้าใจกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

4. ด้านนโยบายการบริหาร องค์กรได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน พนักงานมีความเข้าใจในนโยบายอย่างชัดเจน และนโยบายไม่ยากและซับซ้อนเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติ รวมถึงองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการติดต่อสื่อสารกันภายใน ทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจนโยบายการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความเหมาะสมและเอื้อให้การทำงานมีประสิทธิภาพดี ไม่ว่าจะมีแสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์การทำงาน พื้นที่ วัสดุ รวมถึงสถานที่ตั้งของสำนักงาน ปัจจัยทั้งหมดนี้จึงทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

6. ด้านเงินเดือน องค์กรมีการกำหนดการขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจน ดังนั้นการเลื่อนขั้นในหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ ทั้งด้านการรับรู้ว่าตนเองทำงานได้มีประสิทธิภาพตรงตามที่องค์กรต้องการ และการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

5.2.2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่าพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง มีระดับความผูกพันโดยภาพรวมและรายด้านทุกๆด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับมากที่สุด อัลเลน และ เมเยอร์ (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทรสารท, 2553) อธิบายว่าที่มาว่า ความผูกพันเกิดจากหน้าที่ โดยบุคคลรับรู้พันธะของตนต่อองค์กร ซึ่งอาจจะเกิดมาจากการหล่อหลอมทางครอบครัวและจากองค์กร จึงทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

สำหรับการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อัลเลน และ เมเยอร์ (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ อินทรสารท, 2553) ระบุว่า เกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้จากการคงสมาชิกภาพไว้ หากผลประโยชน์ที่เขาได้รับจะต้องสูญเสียไปเมื่อออกจากองค์กร หรือหากการออกจากองค์กรทำให้หางานได้ยาก บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มอร์แกน และฮันท์ (Morgan & Hunt,1994) อธิบายไว้ว่า พนักงานจะเกิดความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ เมื่อองค์กรแสดงความจริงใจในระยะยาว จนพนักงานเกิดเป็นความเชื่อถือ องค์กรต้องประกาศเป้าหมายและค่านิยมให้พนักงานรับรู้ว่า เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรในด้านการดำเนินกิจการและจะส่งผลดีให้กับพนักงานอีกด้วย เมื่อพนักงานมีความเชื่อถือองค์กร และมีความเข้าใจว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายส่วนตัวของพนักงาน ระดับความผูกพันในด้านนี้จะมีค่าสูง

5.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

จากการศึกษาแรงจูงใจในภาพรวมพบว่าแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานของ ปรีกมน จินตนานนท์ และสุพาดา สิริกุตตา (2557)

ผลการศึกษาในรายปัจจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันมากกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งขัดแย้งกับงานของ ปรีกมน จินตนานนท์ และสุพาดา สิริกุตตา (2557) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยค้ำจุน สาเหตุที่อิทธิพลของแรงจูงใจของการศึกษาทั้งสองฉบับมีความแตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการสำนักงานสรรพากรระบุว่าปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรังระบุว่าปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมากที่สุดจึงทำให้ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจูงใจ แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีจุดแข็งในการสร้างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้บริหารระดับสูง โดยเน้นที่แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)

หัวหน้างาน ระดับ 8-9 ควรให้ความสำคัญด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รณรงค์ให้เกิดวัฒนธรรมการชื่นชมจากเพื่อนร่วมกันและจากผู้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานที่สำคัญ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองทั้งในด้านความสามารถและความรับผิดชอบต่องาน นอกจากนี้ผู้จัดการสาขาควรสร้างความรับรู้และความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)

ผู้จัดการสาขาสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ให้เพิ่มมากขึ้น โดยเพิ่มจำนวนเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้งาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรทบทวนสวัสดิการและเงินเดือนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของ

พนักงาน รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์นโยบายด้านสวัสดิการและเงินเดือนให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ จัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.3.3 ข้อเสนอด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 9-12 ควรเพิ่มการคัดเลือกพนักงานที่มีเป้าหมายและค่านิยมไปในทิศทางเดียวกับธนาคารด้วยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้ธนาคารบรรลุถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้ง่ายขึ้น เนื่องจากพนักงานจะมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ลดความเสี่ยงจากผลการปฏิบัติงานที่เบี่ยงเบนไปจากที่คาดหวัง นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารและทำให้เกิดความผูกพันต่อธนาคาร ซึ่งเป็นลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดต้นทุนในการคัดเลือก สรรหา และอบรมพนักงานใหม่อีกด้วย

5.3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่สนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในด้านต่างๆของพนักงาน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลทิพย์ โลหะนวกุล. (2558). *ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องทางด้านทักษะต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความต้องการลาออก: กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในสถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กิตติมา พันธ์พุทธรัตน์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 เขตการบริการและการขาย 1.* วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

ปรีกมน จินตนานนท์ และสุพาดา สิริกุตตา. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 5*(1), 116-138.

ปิยาพร ห้องแชง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พนิตพิชา ศักดิ์ฉัตรมงคล และกมล จันทร์สม. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานธนาคารขนาดเล็ก กรณีศึกษา ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. *วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4*(2), 130-144.

พิชญ์สุดา ถือทอง, อมรวรรณ รังกูล และวิเชียร วรพุทธพร. (2559). แนวทางลดการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2559. ขอนแก่น: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันต์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร:ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

รังสรรค์ โฉมยา. (2546). *ประสิทธิผลองค์การตามกรอบแนวคิดของความเป็นเลิศด้านพฤติกรรมการบริการสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ เขตการสาธารณสุข 6*. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รัตนา แก้วเกตุ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิเชียร วิทยาอุดม. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพ: ธนรัชการพิมพ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์ม และไซแท็กซ์.

สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สิริรัตน์ ฤกษ์ธนะขจร, วิเชียร วรพุทธพร และอมรวรรณ รังกูล. (2558). แนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารออมสิน จังหวัดร้อยเอ็ด. การประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558. ขอนแก่น: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธิมนตร์ อัจฉริยะภากร. (2558). *พฤติกรรมในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตสำนักงานใหญ่สีลมและศูนย์ฝึกอบรมพระราม 3*. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาภรณ์ อินทรประสาท. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล ศูนย์บริการธุรกิจกรุงเทพ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

หอสมุดธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2559). รายงานข่าวประชาสัมพันธ์. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2561, จาก http://library.baac.or.th/main/news_detail.php?id=2527

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.

Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology, 79*(3), 370-380.

Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 61-81.

Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-488.

Hall, D. T., Benjamin, S., & Harold T. N. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 176-190.

Hinkle, D.E, William, W. & Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.

Huselid, M. A., & Day, N. E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology, 76*, 380-391.

Madan, P., & Srivastava, S. (2015). Employee Engagement, Job Satisfaction & Demographic Relationship: An Empirical Study of Private Sector Bank Managers. *Business Review, 4*(2), 53-62.

Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin, 108,* 171-194.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1983). Reviewed Work: Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. *American Journal of Sociology, 88*(6), 1315-1317.

Muthuveloo, R., & Rose, R. C. (2005). Typology of Organizational Commitment. *American Journal of Applied Science, 2*(6), 1078-1081.

Near, J. P. (1989). Organizational Commitment Among Japanese and U.S. Worker. *Organization Studies, 10*(3), 281 – 300.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Swaminathan, J., & Ananth, A. (2009). Impact of Demographic Factors on Employee Engagement: A Study with Reference to Vasan Publications Private Limited, Chenai. Retrieved December 15, 2014 from https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjF99fl-rXZAhXF2LwKHVKbDPQQFggyMAE&url=https%3A%2F%2Fmpra.ub.uni-muenchen.de%2F39768%2F1%2Fimpact_of_demogra.pdf&usg=AOvVaw0WI30U8HDofq48JpOjOhIa

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22,* 46-56.

Steer, R. M., & Porter, L. M. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Steer, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior.* New York: Harper Collin Publishers Inc.

Tower Watson. (2014). Salary increase of 6% in 2014 for Thailand's general industry, Towers Watson survey finds. Retrieved December 15, 2017 from http://www.towerswatson.com/en/Press/2014/03/Salary-increase-of-6-in-2014-for-Thailand-general-industry

Wills Towers Watson Survey. (2017). Salaries in Thailand seen to rise 5.5% in 2018. Retrieved February 20, 2018 from https://www.willistowerswatson.com/en/press/2017/11/salaries-in-thailand-seen-to-rise-5-point-5-percent-in-2018

World Economic Forum. (2013). *The Human Capital Report. Geneva, Switzerland: Author.*

World Economic Forum. (2016). *The Global Competitiveness Report 2016-2017. Geneva, Switzerland: Author.*

ภาคผนวก ก

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กรณีศึกษา: ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกเปิดเผย จะใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

แบบสอบถามชุดนี้ จะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (รายละเอียดส่วนบุคคล)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนของปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนของปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

นางสาวจิณห์จุฑา นิ่มนวล
นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาตอบคำถามข้างล่างนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริงมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

1.1. ( ) ชาย 1.2 ( ) หญิง

2. อายุ

2.1 ( ) 20-25 ปี 2.2 ( ) 26-30 ปี

2.3 ( ) 31-35 ปี 2.4 ( ) 36-40 ปี

2.5 ( ) 40-45 ปี 2.6 ( ) 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

3.1 ( ) โสด 3.2 ( ) สมรส

3.3 ( ) แยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

4.1 ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี 4.2 ( ) ปริญญาตรี

4.3 ( ) ปริญญาโท 4.4 ( ) ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

5.1 ( ) ผู้บริหารส่วนงาน (ระดับ 10-12) 5.2 ( ) ผู้ช่วยผู้บริหารส่วนงาน (ระดับ 9)

5.3 ( ) หัวหน้าส่วนงาน (ระดับ 8) 5.4 ( ) พนักงาน (ระดับ4-7)

5.5 ( ) ผู้ช่วยพนักงาน (ระดับ 1-3)

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

6.1 ( ) ต่ำกว่า 5 ปี 6.2 ( ) 6-10 ปี

6.3 ( ) 11-15 ปี 6.4 ( ) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

7.1 ( ) ไม่เกิน 10,000 บาท 7.2 ( ) 10,001 – 20,000 บาท

7.3 ( ) 20,001 – 30,000 บาท 7.4 ( ) 30,001 – 40,000 บาท

7.5 ( ) 40,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของธนาคารที่วางไว้					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความภูมิใจกับความสำเร็จของงานที่ทำ					
4. ท่านได้รับการแสดงความชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านการยกย่องยอมรับนับถือ					
6. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
7. ท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานสำคัญให้ทำ					
8. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
9. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์					
12. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
13. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก					
15. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ					
ด้านความรับผิดชอบ					
16. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
17. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
18. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่					
19. มีท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน					
21. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งความรู้ ความสามารถ					
22. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น					
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน					
25. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม					
26. มีความชัดเจนในการแจ้งค่าบริการแก่สมาชิก					

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
1. เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในธนาคารนี้					
2. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
4. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น					
5. ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่ธนาคารกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
9. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติของท่าน					
10. ท่านมีโอกาสที่เข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
11. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
12. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือทุกครั้งที่ท่านต้องการ					
13. เพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือนร้อน					
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
16. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
17. ห้องทำงานและโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
18. สภาพแวดล้อมใรที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
19. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
20. หน่วยานของท่านตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคมและการติดต่อสะดวก					
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน					
21. ท่านมีความภูมิใจต่ออาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
22. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
23. ท่านรู้สึกว่าธนาคารของท่านเป็นธนาคารที่มีความมั่นคง					

แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านสถานภาพทางสังคม					
24. ครอบครัวของท่านยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
25. เพื่อน และคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
26. สังคมทั่วไปยอมรับและให้เกียรติในอาชีพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
ด้านนโยบายการบริหาร					
27. ธนาคารของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
28. ธนาคารของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในธนาคาร					
29. ธนาคารของท่านมมรการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
30. ธนาคารของท่านมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน					
31. นโยบายในการบริหารของธนาคารของท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความอย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือกับธนาคารเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
2. ท่านคิดว่า เป้าหมายและค่านิยมของท่านและธนาคารเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
3. ท่านคิดว่าการบริหารงานของธนาคารมีความเหมาะสม					
4. ท่านเห็นด้วยและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของธนาคาร					
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร และมักพูดกับคนอื่นเสมอว่า ธนาคารแห่งนี้เป็นธนาคารที่ดีมาก					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
6. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี					
7. ท่านจะพยายามปรับปรุง แก้ไข ปัญหาอย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาหรือพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ธนาคาร					
8. ท่านยินดีทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงานทั้งในเวลและนอกเวลา					
9. ท่านเต็มใจปฏิบัติงาน แม้งานนอกเวลานั้นจะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
10. ท่านมีความสุขเมื่อท่านได้มาปฏิบัติงาน					
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
11. ท่านรู้สึกว่าตนเองจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อธนาคาร					
12. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ธนาคารคงอยู่ต่อไป					
13. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อรู้ว่างานที่ทะสร้างชื่อเสียงให้ธนาคาร					
14. ท่านรู้สึกผูกพันกับธนาคาร จนไม่คิดจะลาออกไปที่ไหนเลย					
15. ท่านอยากจะทำงานกับธนาคารจนกว่าจะเกษียณอายุ					

ส่วนที่ 5: ข้อเสนอแนะ

…… ……

……

……

……

……

……

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวจิณห์จุฑา นิ่มนวล

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5610522007

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาเอกคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	2553

ตำแหน่งงานและสถานที่ทำงาน

ผู้ช่วยพนักงานธุรการ 2-3	ในสังกัดสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง