

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กร ของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย

**Performance Motivation Affecting Retention of Employees at Bank for
Agriculture and Agricultural Cooperative in Sukhothai**

กัณณิญา นันทิพย์
Kanniya Namthip

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาการดำรงอยู่ในองค์กร 3) เปรียบเทียบการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดสุโขทัย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัยจำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย มีทั้งหมด 6 ด้าน โดยตัวแปรด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ โดยมีค่าประสิทธิภาพของการทำนาย ร้อยละ 89.20 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, การดำรงอยู่ในองค์กร, พนักงาน ธ.ก.ส.

Abstract

The objectives of this independent study were (1) Study the performance motivation of the employees at Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative in Sukhothai. (2) Study the retention of the employees at Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative in Sukhothai. (3) To compare the retention of employees in Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative classified by personal factors. And (4) Study Performance Motivation Affecting Retention of Employees at Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative in Sukhothai. Questionnaire technique was used in collecting data from 200 employees of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative in Sukhothai using systematic sampling in respondent screening. Data analysis used descriptive statistics to find the mean, standard deviation and inferential statistics, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and used misfortune equation Multiple regression to test the relationship of variables.

The results of the research found that 1) the work motivation of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Sukhothai Province Overall it was at a high level. 2) The existence of the organization of bank employees in order to Agriculture and agricultural cooperatives Sukhothai Province Overall, it is at the highest level. 3) Employees who have factors Personal age and different domicile areas have different effects on survival in organizations. 4) Work motivation affects survival in organizations of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Sukhothai Province. There are a total of 6 aspects, with the variables The nature of work and responsibilities affect the organizational existence of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. Sukhothai Province has the most, followed by Working conditions Job security and safety, work progress and growth Aspects of success in work and policy and administration, respectively, with a prediction efficiency value of 89.20 percent at a significance level of 0.05.

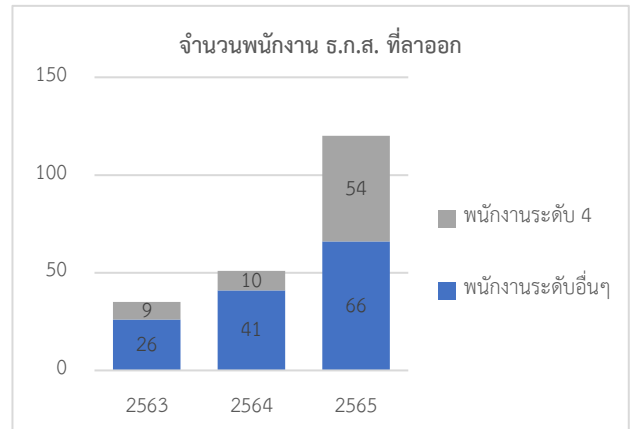
Keywords: Performance Motivation, Retention in the Organization, BAAC Employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร คือ การลาออกของบุคลากรที่มีมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การลาออกของบุคลากรนับว่าเป็นการเพิ่มต้นทุนให้กับองค์กร นับตั้งแต่ ขั้นตอนการประกาศรับสมัครงาน การคัดเลือกผู้สมัคร และการฝึกอบรมแก่บุคลากรที่เข้ามาใหม่จนกว่าจะปฏิบัติงานได้ ซึ่งต้องเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย ตลอดจนอาจส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการซึ่งอาจอาจไม่ได้รับความสะดวกเมื่อต้องติดต่อกับพนักงานที่เพิ่งมาปฏิบัติงานใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่อง หรือบ่อยครั้งที่เกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้รับบริการรู้สึกไม่ประทับใจต่อการบริการที่ได้รับ จนอาจนำไปสู่การสูญเสียลูกค้ารายเก่า เสียเวลาในการหาลูกค้ารายใหม่ ปัญหาการลาออกของพนักงานส่งผลเสียต่อความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ขององค์กร การรักษาพนักงานให้ดำรงอยู่กับองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ปัจจุบันอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในแต่ละปีมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น(ภาพที่ 1) ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) พบว่าจำนวนพนักงานที่ลาออกในปีบัญชี 2563, 2564 และ 2565 มีจำนวน 35 คน 51 คน และ 120 คน ตามลำดับ ในจำนวนดังกล่าวนี้มีพนักงานระดับ 4 ซึ่งเป็นพนักงานที่บรรจุใหม่ ลาออกเป็นจำนวน 9 คน 10 คน และ 54 คน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าพนักงานบรรจุใหม่มีแนวโน้มที่จะลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตลอดจนส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของธนาคารอย่างยิ่ง



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงจำนวนพนักงาน ธ.ก.ส. ที่ลาออกปีบัญชี 2563 - 2565

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการรักษาพนักงานให้ดำรงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย
- 2) ศึกษาการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย
- 3) เปรียบเทียบการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

- 4) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สายงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงานใน ธ.ก.ส. ภูมิภาคสุโขทัย ระดับการศึกษา และรายได้รวมโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีการดำรงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และ ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 302 คน โดยกำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สายงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงานใน ธ.ก.ส. ภูมิภาคสุโขทัย ระดับการศึกษา และรายได้รวมโดยเฉลี่ย

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และ ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัด

ในส่วนขอระยะเวลาผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน 2566 ถึง เดือนธันวาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) อธิบายทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor-Theory) ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลอบปล้ำใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความ ยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ น่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับความต้องการ มีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เช่น การได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ใน การทำงานที่สูงขึ้น ทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถใน การทำงาน

2. ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดการเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ตำแหน่งงาน คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.7 สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.8 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือ พักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ในองค์กร

Mitchell et al. (2001). อธิบายทฤษฎีการดำรงอยู่ในองค์กรหรือการฝังตรึงในงานของ โดยมีรายละเอียดดังนี้ การฝังตรึงในงาน (Job embeddedness) หมายถึง ความเชื่อมโยงหรือปัจจัยที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่กับองค์กร การที่พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่าง องค์กร พนักงานในองค์กร และสังคม

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลยัง สมักใจทำงานเดิมของตนเองต่อไป ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านองค์กร หรือด้าน ที่เกี่ยวกับตัวงานเอง (On the Job) และปัจจัยด้านชุมชน หรือด้านที่นอกเหนืองาน (Off the Job) ในแต่ละปัจจัยยังประกอบด้วยปัจจัยย่อยอีก 3 ด้าน ได้แก่

1) ความลงตัว (Fit) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความเหมาะสมเข้ากันได้ดี และอบอุ่นใจกับองค์กร และสิ่งแวดล้อมมากเท่าไร โอกาสที่บุคคลจะมีมีความรู้สึกเป็นมืออาชีพ และยังคงทำงานอยู่ที่เดิมต่อไปก็มากขึ้นเท่านั้น

2) พันธะ (Links) หมายถึง ความสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลกับองค์กร หรือคนอื่น ๆ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคม ทางจิตใจ ทางการเงิน ระหว่างเพื่อน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมซึ่งบุคคลและครอบครัวดำรงอยู่ มีผลทำให้ บุคคลเลือกจะอยู่ทำงานที่เดิมต่อไปมากกว่าการลาออก ยังมีจำนวนของความสัมพันธระหว่างบุคคล และเครือข่ายต่าง ๆ เหล่านี้มากเท่าไรโอกาสที่บุคคลจะยังคงทำงานอยู่ที่เดิมต่อไปก็มากขึ้นเท่านั้น

3) สิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรับรู้ว่าจะต้องสูญเสียไป ไม่ว่าจะจะเป็นด้านวัตถุหรือจิตใจ เมื่อออกจากงานที่ทำอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อต้องย้ายไปอยู่สถานที่แห่งใหม่ ยิ่งบุคคลที่มีความรู้สึกที่ตนเองจะต้องสูญเสียสิ่งที่เคยได้รับจากองค์กร และสิ่งแวดล้อมมากเท่าไร โอกาสที่บุคคลจะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันก็ยากขึ้นเท่านั้น

Taunton, Krampitz & Wood. (1989). ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Theoretical models of retention) ว่าประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร (Employee Characteristics) เป็นคุณลักษณะหรือความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ภาระของครอบครัว ภูมิสำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รวมถึงประสบการณ์การทำงาน ปฏิสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน

2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task Requirements) ลักษณะงานทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นในองค์กร การทำงานซ้ำๆ ที่ไม่ต้องใช้ความคิดอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและส่งผลต่อการคงอยู่ให้ลดน้อยลง แต่การทำงานด้วยความท้าทาย สนุกสนาน จะส่งผลให้การคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Characteristics) ทั้งในนโยบายและการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร การที่บุคลากรมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของสูง จะส่งผลต่อการคงอยู่

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) ได้แก่แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจอิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้สอนงานได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกเข้าถึงได้ง่ายมีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กร

วีระศักดิ์ ติลภัทร(2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ในเขตภาคเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทั้งปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่พนักงานปฏิบัติเห็นว่าเป็นแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นด้านของปัจจัยค่าจูน ส่วนใหญ่พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องของค่าจ้างหรือเงินเดือน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของความก้าวหน้า และการได้รับยกย่อง อีกทั้งการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในบริษัทมอนซานโต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

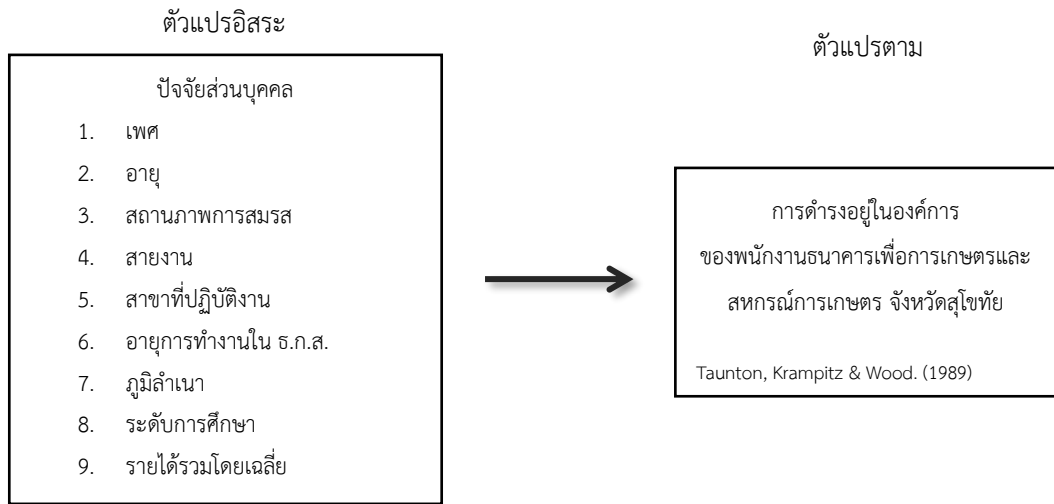
ธัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมีระดับความสัมพันธ์สูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

นรินทร์ชัย สุรชัชรัตนานนท์ และ เกวลิน เศรษฐกร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า ภูมิสำเนา อายุสถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด จำนวนสมาชิกครอบครัวที่ต้องอุปการะ ส่งผลต่อการฝังตรึงในงาน และลักษณะประชากรศาสตร์ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร ปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้งด้านองค์กรและด้านชุมชนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร ในระดับสูงถึงสูงมาก โดยปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากรสูงกว่าปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากร

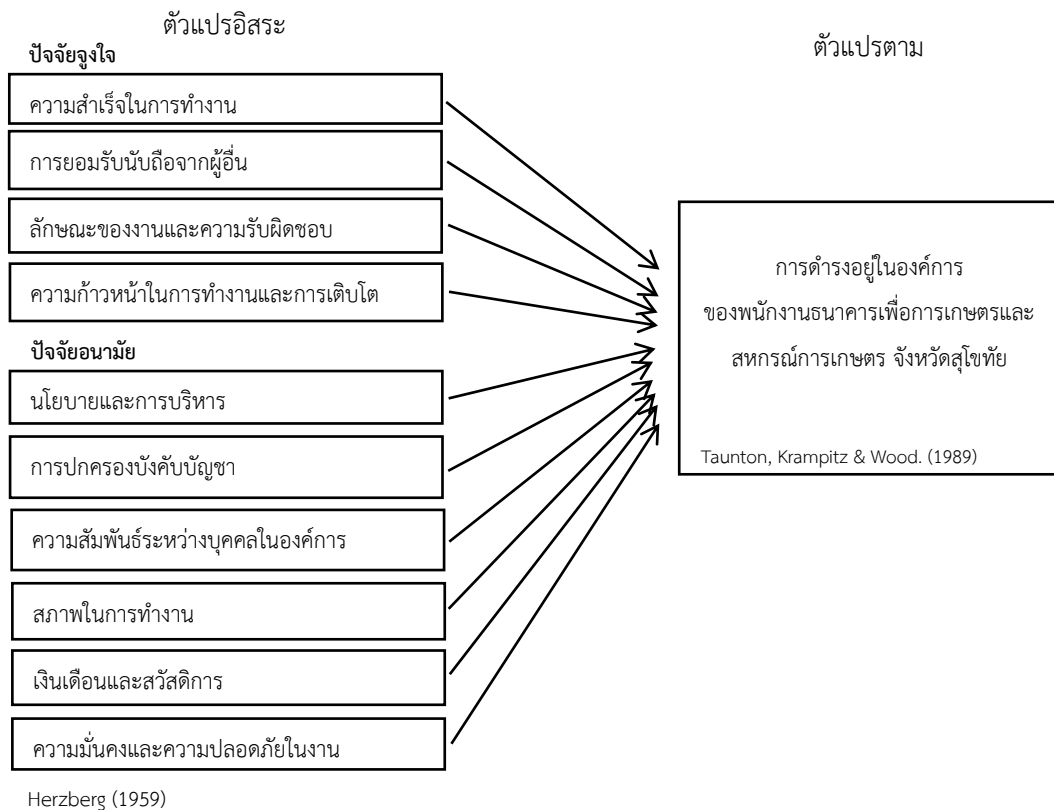
กรมสรรพากร ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งที่ต้องสละและปัจจัยด้านความลงตัว ส่วนปัจจัยด้านความเชื่อมโยงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรมสรรพากร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรการ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดตามสมมติฐาน ดังนี้

กรอบแนวคิดและสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการดำรงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน



กรอบแนวคิดและสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 302 คน โดยกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 173 คน สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บตัวอย่างเป็น 200 คน

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยผู้วิจัยใช้การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่ ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจประเมินผลแบบสอบถาม จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ขึ้นไปแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ ในการทดสอบของผู้วิจัยได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มากกว่า 0.6 ทุกข้อ

ในการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ชุด มาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งสามารถยอมรับได้ที่มากกว่า 0.7 โดยได้ค่า ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.857 ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เท่ากับ 0.917 ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.811 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต เท่ากับ 0.941 ด้านนโยบายและการบริหาร เท่ากับ 0.903 ด้านการปกครองบังคับบัญชา เท่ากับ 0.980 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เท่ากับ 0.934 ด้านสภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.944 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เท่ากับ 0.788 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในงาน เท่ากับ 0.911

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentages) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2
3. ใช้ Independent simple T-test สำหรับเปรียบเทียบการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่3 และสมมุติฐานข้อที่1

4. ใช้ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และสมมุติฐานข้อที่ 1 และจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

5. ใช้ Multiple Regression สำหรับศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 และสมมุติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติงานในสายงานพัฒนาธุรกิจ มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 10 ปี ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสุโขทัย ระดับการศึกษาที่ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 45,000 บาท

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย (n = 200)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (M ₁)	4.44	0.71	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (M ₂)	4.44	0.75	เห็นด้วยมาก
3. ด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ (M ₃)	4.35	0.77	เห็นด้วยมาก
4. ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต (M ₄)	4.33	0.81	เห็นด้วยมาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร (M ₅)	4.43	0.75	เห็นด้วยมาก
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (M ₆)	4.51	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (M ₇)	4.53	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
8. ด้านสภาพในการทำงาน (M ₈)	4.30	0.78	เห็นด้วยมาก
9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (M ₉)	4.22	0.80	เห็นด้วยมาก
10. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (M ₁₀)	4.51	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.41	0.67	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ตามลำดับ

การดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย

การดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ความคิดเห็นของของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการดำรงอยู่ในองค์กรการ ฐ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย จำแนกเป็นรายข้อ (n = 200)

การดำรงอยู่ในองค์กรการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเข้ากับองค์กรและเพื่อนร่วมงานได้ดี	4.69	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
2. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	4.46	0.84	เห็นด้วยมาก
3. การอยู่ในองค์กรนี้ให้ความรู้สึกมั่นคงกับท่าน	4.51	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ท่านชอบสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกันในองค์กรการ ฐ.ก.ส.	4.53	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ท่านไม่ย้ายไปทำงานที่อื่นเพราะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำใน ฐ.ก.ส.	4.44	0.88	เห็นด้วยมาก
6. ท่านยังคงทำงานใน ฐ.ก.ส. เพราะมีโอกาสสูงมากที่ท่านจะได้เลื่อนตำแหน่ง	4.36	0.90	เห็นด้วยมาก
7. ท่านยังคงทำงานใน ฐ.ก.ส. เพราะมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.47	0.86	เห็นด้วยมาก
8. ท่านยังคงทำงานใน ฐ.ก.ส. เพราะรู้สึกเสียดายสวัสดิการต่างๆที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	4.38	1.01	เห็นด้วยมาก
9. ท่านรู้สึกว่า ฐ.ก.ส. เห็นคุณค่าในตัวท่าน	4.39	0.87	เห็นด้วยมาก
10. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานใน ฐ.ก.ส. ให้เกียรติท่านมาก	4.51	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
11. ท่านรู้สึกว่าความเป็นพนักงานของ ฐ.ก.ส. ได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นพนักงานในสถาบันการเงินของเอกชน	4.40	0.87	เห็นด้วยมาก
12. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารแห่งนี้	4.62	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
โดยรวม	4.48	0.69	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การดำรงอยู่ในองค์กรการของพนักงาน ฐ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด คือ ท่านเข้ากับองค์กรและเพื่อนร่วมงานได้ดี รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารแห่งนี้ การอยู่ในองค์กรนี้ให้ความรู้สึกมั่นคงกับท่าน และท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานใน ฐ.ก.ส. ให้เกียรติท่านมาก ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส สายงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงานใน ฐ.ก.ส. ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และรายได้รวมโดยเฉลี่ยที่แตกต่างกัน มีการดำรงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในองค์กร ของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 200)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ภาพรวมของการดำรงอยู่ในองค์กร		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	p-value	
1. เพศ	F = 1.635	0.198	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุ	F = 2.802*	0.012*	ยอมรับสมมติฐาน
3. สถานภาพการสมรส	F = 0.253	0.777	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. สายงาน	F = 1.415	0.240	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. สาขาที่ปฏิบัติงาน	F = 0.485	0.946	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. อายุการทำงาน	F = 0.636	0.593	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ภูมิลำเนา	F = 2.774*	0.043*	ยอมรับสมมติฐาน
8. ระดับการศึกษาสูงสุด	t = 1.14	0.26	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F = 1.025	0.396	ปฏิเสธสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน มีการดำรงอยู่ในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิธัญ สุรัชชานานนท์ และ เกวลิณ เศรษฐกร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการฝังตัวในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้าน ภูมิลำเนา อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด จำนวนสมาชิกครอบครัวที่ต้องอุปการะ (บุพการี คู่สมรส บุตร ญาติ) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการฝังตัวในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และ ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดสุโขทัย (n = 200)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.381	0.131		2.900	0.004*
ความสำเร็จในการทำงาน (M ₁)	0.130	0.055	0.134	2.356	0.019*
ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ (M ₃)	0.439	0.055	0.487	7.929	0.000*
ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต (M ₄)	0.158	0.067	0.186	2.372	0.019*
นโยบายและการบริหาร (M ₅)	-0.255	0.082	-0.277	-3.116	0.002*
สภาพในการทำงาน (M ₈)	0.272	0.055	0.308	4.928	0.000*
ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (M ₁₀)	0.248	0.058	0.232	4.257	0.000*

R = 0.944, R Square = 0.892, Adjusted R Square = 0.886, SEE = 0.233, F = 155.662, p-value = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า Adjusted R Square = 0.886 แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (M₁) ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ (M₃) ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต (M₄) นโยบายและการบริหาร (M₅) สภาพในการทำงาน (M₈) และความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน (M₁₀) ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดสุโขทัย ได้ร้อยละ 88.6 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 11.4 เป็นอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีระศักดิ์ ติลภัทร ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านสภาพการปฏิบัติงาน และเรื่องของความก้าวหน้า ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทมอนซานโต้ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

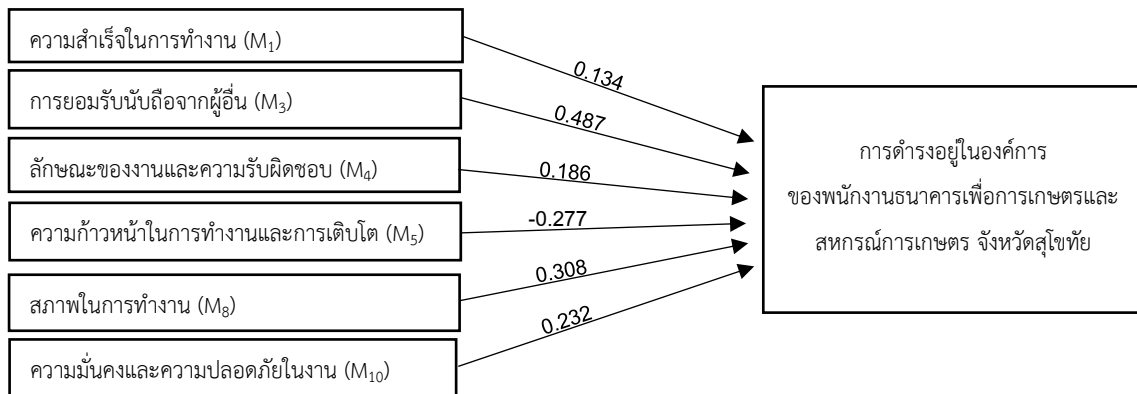
สมการการทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\text{Retention} = 0.381 + 0.439(M_3) + 0.272(M_8) - 0.255(M_5) + 0.248(M_{10}) + 0.158(M_4) + 0.130(M_1)$$

สมการการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Retention} = 0.487(M_3) + 0.308(M_8) - 0.277(M_5) + 0.232(M_{10}) + 0.186(M_4) + 0.134(M_1)$$

สามารถสรุปแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้



อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และภูมิลำเนา ที่แตกต่างกัน มีการดำรงอยู่ในองค์กร ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ชัย สุรชัยชนานนท์ และ เกวลิน เสรษฐกร (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้าน ภูมิลำเนา อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด จำนวนสมาชิกครอบครัวที่ต้องอุปการะ (บุพการี คู่สมรส บุตร ญาติ) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการฝังตรึงในงานแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีระดับการดำรงอยู่ในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากส่วนใหญ่ จะมีภาระที่ต้องดูแล จึงต้องการงานที่มั่นคง มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี แม้จะมีภาระงานหนัก อีกทั้งอยู่ในองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จะเกิดความผูกพัน ตลอดจนโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานที่ต้องอาศัยอายุงานและวัยวุฒิ

ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดสุโขทัยจะมีระดับความดำรงอยู่ในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น เพราะเมื่อถึงวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ก็จะรีบกลับบ้าน

ข้อเสนอแนะ

1) การศึกษาการดำรงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัยตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และ ภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการดำรงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 31 – 35 ปี จะมีการดำรงอยู่ในองค์กรน้อยกว่าช่วงอายุอื่น อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงอายุที่เข้ามาอยู่ในองค์กรได้ระยะเวลาหนึ่งแล้ว เกิดความเบื่อหน่ายกับงาน หรือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จึงขอเสนอแนะให้มีการดูแลพนักงานที่มีอายุในช่วงดังกล่าวให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน หรือให้รู้สึกมีความท้าทายในงานที่ต้องรับผิดชอบ ตลอดจนให้พนักงานในช่วงอายุดังกล่าวสามารถหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) ไปยังส่วนงานที่หลากหลาย ทำทนาย จะทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย อีกทั้งผู้บริหารควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ และนำไปปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน ให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เนื่องจากคนรุ่นใหม่จะมีแนวคิดที่ออกนอกกรอบ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เช่นเดียวกัน

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดสุโขทัย พบว่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและการเจริญเติบโต และความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ขอเสนอแนะในด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานคนนั้นๆ ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้พนักงาน ผู้ปฏิบัติ ได้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ในส่วนด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนชั่วโมงในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นได้ รวมไปถึงทั้งลักษณะแวดล้อมอื่น ๆ เช่น โปรแกรมช่วยงาน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ควรมีความทันสมัย ใช้งานง่าย สามารถใช้งานเมื่อออกพื้นที่ได้จริง เป็นต้น ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรรับฟังและเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติได้เสนอแนะแนวทางในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายไปพร้อมๆ กัน

เอกสารอ้างอิง

- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2545). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นินท์ธัญ สุรัชชานนท์ และ เกวลิน เศรษฐกร. (2565). ปัจจัยการฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คง
อยู่กับกรมสรรพากร. *วารสารการจตุการสมัยใหม่*, 20(2), 11-23
- พรทิวา ปัญญาพัฒนศักดิ์, เพชรรัตน์ โลวีชากรติกุล และ ชานัญชัย ปัญญาพัฒนศักดิ์. (2018). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความจงรักภักดีกับการคงอยู่ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนสุนันทา*, 11(1), 82-90
- วีระศักดิ์ ดิลกภัทร. (2557). ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท
มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ในเขตภาคเหนือ. การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยนเรศวร. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
- เทพศิรินทร์ คำไทยกลาง และ บุษยา วงษ์ชวลิตกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร
พนักงานธนาคารออมสินภาค 13. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*, 9(3), 81-89
- Herzberg, G. (1959). The Lyman bands of molecular hydrogen. *Canadian Journal of Physics*, 37(5), 636-659
- Maslow, A. (1999). *Toward a Psychology of Being*. NJ: Wiley and Sons
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job
Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1121.
- Subsingthong, T., & Hengsadeeul, V. (2021). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กร
ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Languages
(JBAL)*, 9(2), 96-108.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1.
The Journal of nursing administration, 19(3), 14-19.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.