



แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE RETENTION AT THE HEAD OFFICE OF
THE BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES (BAAC)

มัชฌิมา โมวัชเชีัยร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการตลาด)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE RETENTION AT THE HEAD OFFICE OF
THE BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES (BAAC)



MATCHIMA MORATSATHIAN

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration (Marketing))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ของ

มัชฌิมา โมรัชเสีयर

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการตลาด)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏษ์ กุณิสร์)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชชวร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
ผู้วิจัย	มัชฌิมา โมวัชฌีเยร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ณิชภัช กุลิสร์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำนวน 344 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท และทำงานด้านสายงานบริหารองค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นความคงอยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความคงอยู่ของพนักงาน, พนักงานธนาคาร

Title	WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE RETENTION AT THE HEAD OFFICE OF THE BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES (BAAC)
Author	MATCHIMA MORATSATHIAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Nak Gulid

This study aims to investigate the relationship between work motivation and employee retention at the Head Office of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC). The research sample was comprised of 344 employees from BAAC Headquarters. The data were collected using a structured questionnaire, and the statistical methods applied for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, a t-test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), and multiple regression analysis. The findings revealed that the majority of employees were female, between 31 and 40, held a Bachelor's degree, employed by the organization for five to ten years, earn an average monthly income between 40,001 and 50,000 Baht, and worked primarily in organizational management roles. The respondents rated factors related to motivation and organizational support at the highest level and their sense of organizational retention at a high level. The hypothesis testing indicated that there were statistically significant differences in employee retention at the Head Office of The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) based on age, education level, tenure, average monthly income, and work role, with a significance level of 0.05. The motivation factors included job responsibility, job success, career growth, and recognition had a statistically significant effect on employee retention at the Head Office of The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) at the 0.05 level. Similarly, supporting factors including policy and management, working conditions, relationships with supervisors, and job security also significantly influenced employee retention at the Head Office of The Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) at a 0.05 level.

Keyword : Work motivation, Employee retention, Bank employee

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความช่วยเหลือและความเมตตากรุณาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนเล่มสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์โดยให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆในสารนิพนธ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชธร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่ให้ความอนุเคราะห์มาเป็นกรรมการในการสอบและคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไข สารนิพนธ์ฉบับนี้ตลอดจนคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอกราบขอบพระคุณ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ทุกท่านสำหรับข้อมูลและความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นคว้าในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณต่อบิดามารดาและบุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก กำลังใจ และมอบโอกาสทางการศึกษาทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อนๆสาขาวิชาการตลาดรุ่นที่ 24 สำหรับมิตรภาพที่ดีมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาคอยช่วยเหลือแนะนำให้ข้อมูลต่างๆ ให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงได้หมดมา ณ ที่นี้ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างสูง

มัชฌิมา โมวัชเสฐียร

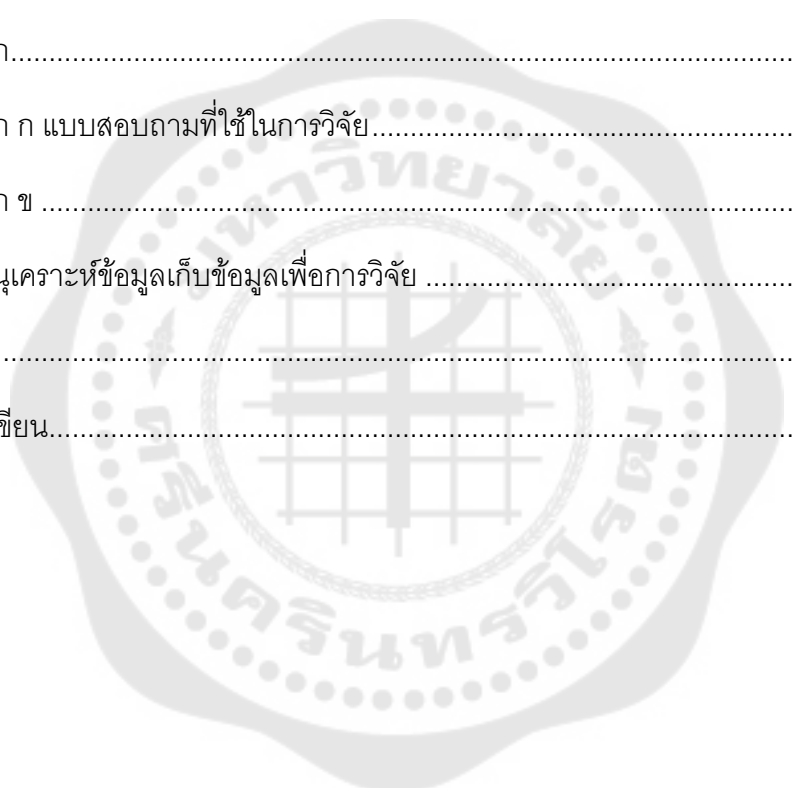
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
บทที่ 2	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	11
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ	14
2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	15
2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบด้วย	15
3. แนวคิดและทฤษฎีด้านความคงอยู่ในองค์กร	18
3.1 การคงอยู่ในงาน	18
4. ข้อมูลและประวัติ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)	24
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย	31
บทที่ 3	33
ระเบียบวิจัย	33
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
กลุ่มประชากรเป้าหมาย	33
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	33
การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง	34
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	35
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	36
3.1 แบบของเครื่องมือ	36
3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ	38
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	40
5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)	40

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)	41
5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4.....	46
ผลการดำเนินวิจัย	46
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	62
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86
บทที่ 5.....	88
สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ	88
ความมุ่งหมายของการวิจัย	88
ความสำคัญของการวิจัย	88
สมมติฐานในการวิจัย	88
วิธีดำเนินการทำวิจัย	89
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	89
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	89
การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	90
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91

การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	93
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
การอภิปรายผลการวิจัย	104
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ข	123
หนังสืออนุเคราะห์ข้อมูลเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	123
.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	125



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	2
ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน	4
ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน	34
ตาราง 4 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านเพศ	47
ตาราง 5 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านอายุ	48
ตาราง 6 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านระดับการศึกษา	48
ตาราง 7 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านอายุการทำงานกับองค์กร	49
ตาราง 8 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	49
ตาราง 9 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านสายงาน	49
ตาราง 10 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	50
ตาราง 11 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	51
ตาราง 12 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	52
ตาราง 13 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	53
ตาราง 14 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	53
ตาราง 15 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย แรงจูงใจ	54

ตาราง 16 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	55
ตาราง 17 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน.....	56
ตาราง 18 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	56
ตาราง 19 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	57
ตาราง 20 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน	57
ตาราง 21 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	58
ตาราง 22 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน	58
ตาราง 23 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ใน องค์กร ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	59
ตาราง 24 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ใน องค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	60
ตาราง 25 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ใน องค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	60
ตาราง 26 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ใน องค์กร	61
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ	63
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ.....	63

ตาราง 29 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test 65

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ 65

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD 66

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา 68

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา 68

ตาราง 34 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงานกับองค์กร โดยใช้
Levene's test..... 70

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร โดยใช้สถิติ
Brown-Forsythe..... 71

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร โดยเปรียบเทียบรายคู่
ด้วยวิธี Dunnett's T3 71

ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้
Levene's test..... 73

ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ
Brown-Forsythe..... 73

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี
Dunnett's T3..... 74

ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสายงาน โดยใช้ Levene's test... 76

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสายงาน โดยใช้สถิติ Brown- Forsythe	77
ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสายงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3	77
ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression	80
ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	81
ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับ ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression	83
ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	84
ตาราง 47 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคล	86
ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ	87
ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน	87
ตาราง 50 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน	90

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ธนาคารเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแหล่งระดมเงินออม และแหล่งให้กู้ยืมเงินที่สำคัญที่สุดในระบบการเงิน พร้อมทั้งวางแผนและวิเคราะห์ทางด้านการลงทุนและด้านการเงินให้กับลูกค้าทั่วไปและองค์กรต่างๆ ซึ่งมีธุรกิจบริการเป็นหลักจึงต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะความสามารถความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของธนาคาร ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้แรงจูงใจเป็นพลังสำคัญที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรจนประสบความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ แต่ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจที่ดี อาจส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลงพร้อมทั้งส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ดังนั้น หากมีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีก็จะสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานในปัจจุบันจนถึงอนาคตข้างหน้าการจูงใจก็ยังคงมีบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารควรต้องเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการของพนักงาน และรู้ถึงวิธีการจูงใจพนักงานเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้เปิดดำเนินงานเมื่อปี พ.ศ. 2509 ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรมหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร รวมทั้งอาชีพอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องในการเกษตรเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวเกษตรกร มีการให้บริการรับ - ฝากเงิน และธนาคารได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน มีการจัดการที่ทันสมัยให้บริการทางการเงินครบวงจร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ด้วยค่านิยมขององค์กรที่ว่า “เคียงคู่อุปการะประชาชน” (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2559)

ตาราง 1 จำนวนพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
จำนวน (คน)	20,008	19,913	19,877	19,771	19,772	20,124

โดยปัจจุบันปี 2566 มีพนักงานจำนวนทั้งหมด 20,124 คน แบ่งเป็น สำนักงานใหญ่ 2,437 คน และสาขา 17,687 คน จากตารางจะพบว่าสัดส่วนบุคลากรในภาพรวมของ ธ.ก.ส. ในแต่ละปีบัญชีแตกต่างกันเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าในการดำเนินธุรกิจของ ธ.ก.ส. ยังคงใช้กำลังคนมากกว่าการใช้เทคโนโลยีทดแทนโดยปีบัญชี 2561-2565 มีแนวโน้มจำนวนพนักงานลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะระหว่างปี 2563-2564 ในช่วงของวิกฤตโควิด 19 ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้ยากขึ้นพนักงานทำงานอย่างหนักเพื่อช่วยประคองสถานการณ์ของธนาคารให้ผ่านช่วงวิกฤตองค์กรจึงต้องการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อลดความท้อแท้หรือความหมดไฟในการทำงาน เพราะพนักงานเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการสนับสนุนระบบงานและการดำเนินงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนธุรกิจบรรลุวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่า “เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรและ เสริมสร้างประสบการณ์ที่ดี เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจธนาคารในอนาคต” (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการยกระดับคุณภาพบุคลากรในภาพรวมของธนาคารฯ ให้ชัดเจนมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลกับระดับความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เป็นอย่างไร แรงจูงใจด้านใดส่งผลมากที่สุด
3. สามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 2,437 คน ผู้วิจัยเจาะจงสำนักงานใหญ่เนื่องจากมีจำนวนพนักงานมากที่สุดคิดเป็น 12% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (Yamane, 1967) โดยได้

กำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จำนวนประชากร 2,437 คน
ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \frac{2,437}{1+2,437(.05)^2} \\ n &= 343.6 \approx 344 \text{ คน} \end{aligned}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation)

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน

ลำดับ	ด้านสายงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	503	71
2	ยุทธศาสตร์องค์กร	218	31
3	บริหารองค์กร	746	105
4	ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ	623	88
5	พัฒนาเศรษฐกิจ	262	37
6	นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้	85	12
	จำนวนรวม (คน)	2,437	344

2. การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่ให้แก่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยจัดเก็บข้อมูล

ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านสายงานตามจำนวนสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ในตารางข้างต้น รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 344 ชุด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 20 - 30 ปี

1.1.2.2 อายุ 31 - 40 ปี

1.1.2.3 อายุ 41 - 50 ปี

1.1.2.4 อายุ 50 ปี ขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 อายุการทำงานกับองค์กร

1.1.4.1 อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1.1.4.2 อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี

1.1.4.3 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 รายได้ 15,000 - 25,000 บาท

1.1.5.2 รายได้ 25,001 - 40,000 บาท

1.1.5.3 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท

1.1.5.4 รายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

1.1.6 ด้านสายงาน

- 1.1.6.1 ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.1.6.2 ยุทธศาสตร์องค์กร
- 1.1.6.3 บริหารองค์กร
- 1.1.6.4 ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ
- 1.1.6.5 พัฒนาเศรษฐกิจ
- 1.1.6.6 นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้

1.2 แรงจูงใจ ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

- 1.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.1.3 ลักษณะงานที่ทำ
- 1.2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน
- 1.2.1.5 การเจริญเติบโตในองค์กร

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

- 1.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน
- 1.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.2.5 ความมั่นคงในงาน
- 1.2.2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานธนาคาร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นจิตใจ ให้พนักงานใช้ความพยายามทำให้ได้ผลงานและการทำงานด้วยความพึงพอใจหรือให้ทำตามความต้องการโดยมีผลตอบแทนเป็นการตอบแทนเมื่อทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ประกอบด้วย

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยมากกระตุ้นที่จะทำให้พนักงานใช้ความพยายามทำให้ได้ผลงานและทำงานด้วยความพึงพอใจที่มากขึ้น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จของงานที่สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

3.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือและไว้วางใจในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น

3.3 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ลักษณะของงานที่สนใจและท้าทายในความสามารถเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

3.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้ด้วยตนเอง ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงความอิสระในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

3.5 การเจริญเติบโตในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

4. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานและช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ต้องการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

4.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงาน ของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

4.2 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูล ความสนิทสนม ความเต็มใจในการรับฟัง ความเชื่อถือว่าว่างใจระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

4.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเป็นมิตร การช่วยเหลือกัน เรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่มงาน ความรู้สึกสนิทสนมและการได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่งงานและขององค์กร

4.6 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับงานที่ทำ

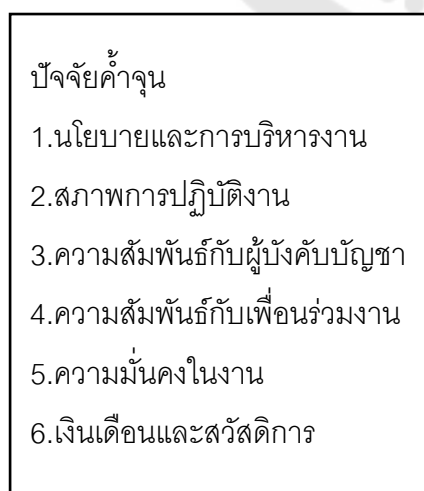
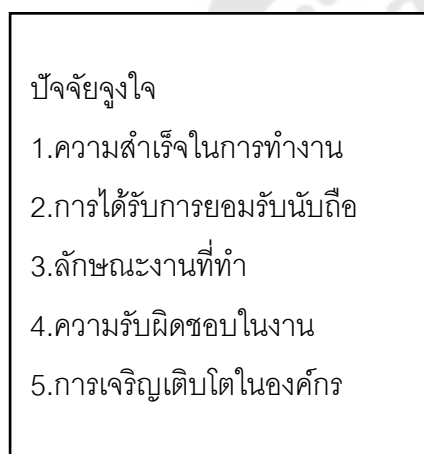
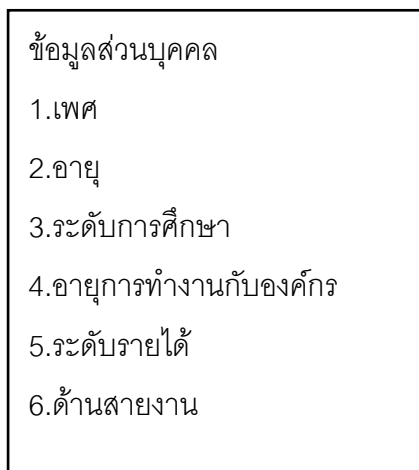
5.ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ หมายถึง ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่ 2346 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคมเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

6.ความคงอยู่ของพนักงานธนาคาร ธ.ก.ส. หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคาร ธ.ก.ส. ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่พนักงานธนาคารจะได้รับจากการคงสภาพไว้ในองค์กรกับผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปถ้าหากลาออกหรือพ้นสภาพพนักงาน

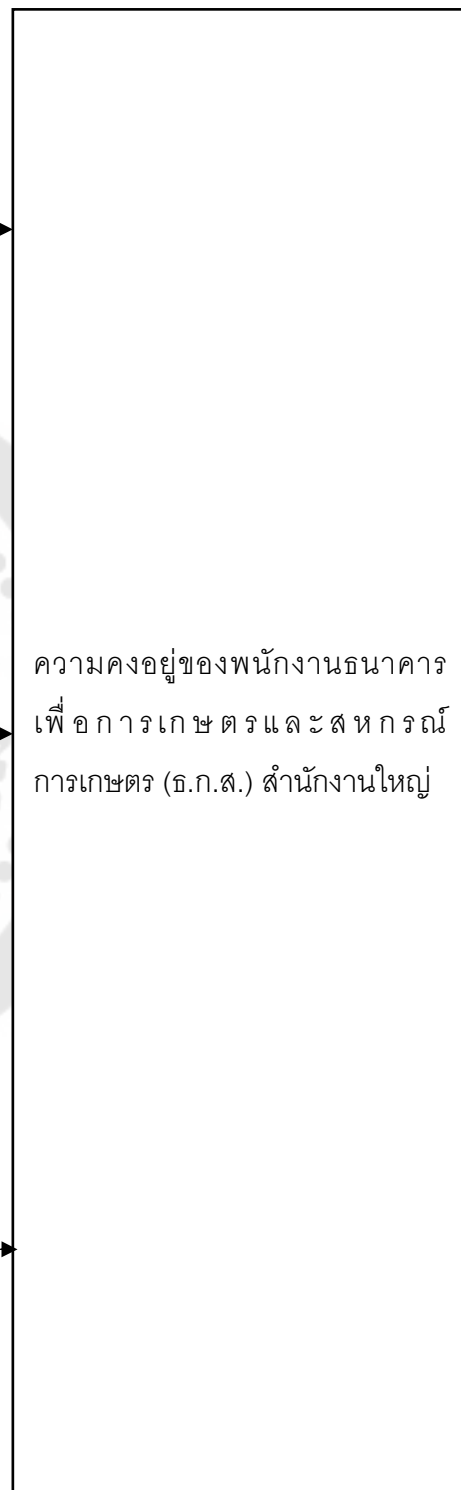
7.ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลที่สามารถระบุตัวบุคคลหรือเจ้าของข้อมูลได้ทั้งในทางตรงหรือทางอ้อม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
3. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา โดยอาศัย แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
- 2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 3.แนวคิดและทฤษฎีด้านความคงอยู่ในองค์กร
- 4.ข้อมูลและประวัติของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)
- 5.เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

คือ ความหลากหลายของภูมิหลังของบุคคล ทั้งเพศ อายุ สถานะ โครงสร้างร่างกาย เป็นต้น คุณสมบัติการทำงาน ฯลฯ โดยจะแสดงประวัติความเป็นมาของแต่ละคนตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน กลุ่มพนักงานหรือบุคคลในระดับต่างๆ องค์กรต่างๆ มีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างทางประชากรศาสตร์และภูมิหลังของแต่ละบุคคล(วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์เกี่ยวกับขนาด โครงสร้างการ กระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุหรือผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (พรพิณ ประกายสันติสุข, 2550)

ทฤษฎีประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเรื่องประชากร คำว่า "สาธิต" หมายถึง "ประชาชน" ซึ่งหมายถึงผู้คนหรือประชากร "กราฟ" หมายถึง "การเขียนขึ้น" หรือ "คำอธิบาย" หมายถึง ลักษณะเฉพาะ ดังนั้นประชากรศาสตร์จึงมีความหมายของระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องกับ ประชากร ได้แก่สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น เพศ อายุการศึกษา อาชีพ รายได้ (กอบ กาญจน์ เหยียญทอง, 2556) และภูมิหลังส่วนบุคคล ตามที่ระบุโดย (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548) ลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส

จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่เข้าใจกันว่าอายุที่เพิ่มขึ้นของ คนงานทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง แต่เนื่องจากอายุบ่งบอกว่าบุคคลนั้นมี ประสบการณ์มากขึ้น จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างละเอียดและรอบคอบมากขึ้น เร็วขึ้น และมี ข้อผิดพลาดน้อยลง เนื่องจากความเชี่ยวชาญ ผู้สูงอายุจึงสามารถทำงานได้ จากการวิจัยพบว่า คนงานที่มีอายุมากกว่ามีความเต็มใจที่จะลาออกหรือย้ายงานน้อยลง เพราะทำงานนานขึ้นอาจ ส่งผลให้ได้รับค่าจ้างหรือสวัสดิการที่สูงขึ้น

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) การศึกษาพบว่าความสามารถใน การทำงานโดยรวมของผู้หญิงและผู้ชายไม่มีหรือแตกต่างกันมากนัก และการวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าผู้ชาย ผู้ชายมีแนวคิดเชิงรุกและคาดหวังต่อ ความสำเร็จมากกว่าผู้หญิง

3. ความอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) พนักงานที่อยู่กับ องค์กรมาเป็นเวลานานหรือมีอาวุโสในองค์กรสูง รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์และพอใจกับงานของ ตนมากขึ้น จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้าร่วมองค์กร คุณสมบัตินี้จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่ดีเนื่องจากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่มีมา ยาวนาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรนี้ใช้เป็นเครื่องมือ ที่ สามารถบอกปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจกับการทำงานและประสิทธิภาพแบ่งเป็น 11 ด้าน ประกอบด้วย

1. ประสบการณ์ ประสบการณ์การทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และ คนที่ทำงานเป็นเวลานานและมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำจะพึงพอใจ ทำงานกับสิ่งนี้และทำให้ คุณอยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพศ แม้ว่าการศึกษาจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ในงาน แต่ลักษณะงานอาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพศและความพอใจ รวมถึงความ มุ่งมั่นด้วย นอกจากความต้องการทางการเงินที่ต้องอาศัยการทำงานอย่างพิถีพิถันแล้ว ผู้หญิงมี แนวโน้มที่จะอดทนในการทำงานมากกว่า

3. จำนวนสมาชิกที่รับผิดชอบในการทำงานร่วมกันในทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยทีมงาน จะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันและมีความสามัคคี เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีของกันและกัน

4. อายุ แม้ว่าจะไม่มีผลกระทบที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติงาน แต่อายุที่เกี่ยวข้องกับ ประสบการณ์และชั่วโมงทำงานก็อาจมีผลกระทบ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้สูงอายุมักมีประสบการณ์ใน การทำงานมากกว่าอย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานและประเภทของงาน

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในช่วงเวลาทำงานสร้างความพึงพอใจมากกว่างานที่ทำ นอกเวลาทำงาน หรือเพราะมีความรู้สึกผ่อนคลายหรือเข้าสังคมกับผู้อื่นในเวลาที่ไม่ได้ ทำงาน

6. เซวนับปีสัญญา ข้อคำถามเกี่ยวกับความฉลาดและความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับ สภาพแวดล้อมการทำงานและประเภทของงานที่ทำในบางอาชีพและไม่มีความแตกต่างในด้าน ทักษะและความพอใจกับงาน แต่ยังคงพบว่ารูปแบบการทำงานบางอย่างแตกต่างออกไป เช่น พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งจะรู้สึกเบื่อและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานของบริษัท บุคคลนั้นมีทักษะ หรือสติปัญญาในระดับสูงซึ่งทำให้พวกเขาารู้สึกว่างานที่พวกเขากำลังทำไม่สอดคล้องกับ ความสามารถของพวกเขา

7. การศึกษากับความพึงพอใจการทำงาน การศึกษาบางชั้นแสดงให้เห็นว่าความแตกต่าง ในระดับการศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน แต่ขึ้นอยู่กับว่างานนั้นเหมาะสมกับ ความรู้และความสามารถของพนักงานหรือไม่ เช่น แพทย์ วิศวกร และทนายความ และพบว่าพวกเขา มีความพึงพอใจในอาชีพการงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานที่ใช้แรงงานทั่วไป

8. บุคลิกภาพ สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดคือความเครียดและภาวะของความไม่พึงพอใจใน การทำงานส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

9. ระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานสูงกว่าในผู้ ที่มีค่าแรงสูงเมื่อเทียบกับผู้ที่มีค่าแรงต่ำ ซึ่งหมายความว่าคนงานไม่จำเป็นต้องลงทำงานพาร์ท ไทม์เพิ่ม เพราะรายได้ต่อเดือนที่ได้มาก็เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกของพนักงานโดยจะสามารถ ตอบสนองความต้องการของบุคคลและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

11. ความสนใจในงาน คนซึ่งได้ทำงานที่พวกเขาสนใจและมีความสามารถที่จะทำมัน คุณ จะรู้สึกพึงพอใจมากขึ้นเมื่อคุณอยู่ที่ทำงานและเมื่อคุณเต็มใจที่จะทำงานอย่างแท้จริง

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษา ลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับ รายได้ และด้านสายงานโดยสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรนี้ใช้เป็นเครื่องมือ ที่สามารถบอกปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานผู้ศึกษาได้นำลักษณะด้านประชากรศาสตร์มาใช้ในการศึกษา เพื่อ เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อ ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ บ่งบอกได้ถึงความต้องการที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ อำนาจขับเคลื่อนพฤติกรรมของผู้คน นอกจากนี้ยังกำหนดทิศทางและ เป้าหมายของพฤติกรรมด้วย คนเชิงรุกทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน แต่คนที่ไม่มีแรงจูงใจจะทำงานได้ดี หรือการละทิ้งแรงจูงใจในการดำเนินการก่อนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ เป็นกลไกที่กระตุ้นพลังงานของร่างกายให้ ดำเนินการ เป็นพลังที่กำกับโดยความแข็งแกร่งของร่างกาย ดังนั้นแรงจูงใจอาจมาจาก 1) แรงจูงใจภายใน คือแรงผลักดันที่มาจากภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะคติ ความคิดเห็น ความสนใจ และความตั้งใจ คุณค่าที่รับรู้ ความพึงพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อ พฤติกรรมค่อนข้างถาวร 2) แรงจูงใจภายนอกคือสิ่งภายนอกบุคคลที่ขับเคลื่อนและกระตุ้น พฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติคุณ ชื่อเสียง การยกย่อง เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่ถาวร ในพฤติกรรม บุคคลตอบสนองต่อสิ่งจูงใจดังกล่าว ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชมเชย รางวัล การ ยอมรับ ฯลฯ เฉพาะในกรณีที่คุณต้องการรางวัลเท่านั้น (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2558)

สรุปว่าการจูงใจไม่ได้แค่เป็นกระบวนการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าเพียงอย่างเดียว ยกตัวอย่างเช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก ซึ่งเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่พบได้บ่อย แต่เมื่อ พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีหรือความชอบ เป็นการพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการจูงใจที่เชิด ชูซึ่งมุ่งหวังให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในที่สุด

2.2 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคคลได้รับการจูงใจหรือขับเคลื่อน เป็นวิธีการส่งเสริมให้ผู้คนประพฤติตนหรือทำอะไรบางอย่าง บรรลุเป้าหมายตามความปรารถนาและเป็นแรงจูงใจของคนเหล่านี้

อดุลย์ ทองจำรุญ (2556) แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง ปัจจัยที่จูงใจหรือแรงผลักดันให้ผู้คนปฏิบัติงานบางอย่างและแสดงพฤติกรรมบางอย่าง กระตุ้นให้ผู้คนทำสิ่งต่างๆ หรือดำเนินการในทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความปรารถนาและแรงจูงใจส่วนตัว

บุษบา เชิดชู (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงหรือสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในและปัจจัยภายนอกที่นำไปสู่พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มันกำหนดรูปแบบ ทิศทางของความรุนแรงและระยะเวลาของพฤติกรรม

อนุชิต แยมยีนยง (2557) ได้อธิบายไว้ว่า มีหลายปัจจัยที่กระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำ และการแสดงออกการกระตุ้นพฤติกรรมและแรงจูงใจในการทำงานมีสองด้าน คือ ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานและจูงใจในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในปฏิบัติงานหมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกโน้มน้าวให้เกิดการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ในตัวบุคคลนั้นให้มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทและอุทิศตน โดยใช้ความรู้และความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือสามารถตอบสนองความต้องการแก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบด้วย

2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

Herzberg (1959) กล่าวว่าด้านที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) นี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนชอบและรักงานที่ทำ สร้างความรู้สึกพึงพอใจให้คนในองค์กร ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของผู้คนด้วย อันได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หัวหน้างานควรพิจารณาความสามารถ คุณสมบัติ ทักษะ และการศึกษาของทีมเพื่อมอบหมายงานที่ทำทนายอย่างเหมาะสม การทำทนายที่ต่างกันอาจจะเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญสำหรับบุคลากรในการพัฒนา

ทักษะและการแก้ไขปัญหา เช่นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพื่อสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในการพัฒนาและความก้าวหน้าของงานที่ทีมดำเนินการ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับความเคารพและการพิจารณาเป็นพิเศษ เช่น การได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และการมอบหมายงานที่ท้าทาย ทั้งนี้มาจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลท่านอื่น ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในตำแหน่ง และกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) บุคคลที่ได้รับการมอบหมายให้ทำงานนี้จะต้องปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความท้าทาย ความสนใจ และพรสวรรค์ของตน งานที่ทำงานจะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีทั้งความท้าทายและเสรีภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานและการมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกในสถานที่ ถ้ามีคนที่แรงบันดาลใจในการทำงาน บุคคลนั้นจะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คนทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทุกองค์กรต้องการให้พนักงานมีความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้น หลากๆ คนที่ทำงานภายในองค์กรต้องการรับผิดชอบ มีศักยภาพในการเป็นผู้บังคับบัญชาและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพราะคนคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากงาน ดังนั้น หลายองค์กรจึงมีนโยบายต่างๆ มากมาย จูงใจและจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แผนการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. ความก้าวหน้า (Advancement) ทุกคนมีความปรารถนาและเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายในการเติบโตและความก้าวหน้า องค์กรควรมีแผนโครงการฝึกอบรมและการศึกษาสำหรับบุคลากรของตน เดินทางไปดูการหมุนเวียนงานภายนอกและประสบการณ์การทำงานและความต้องการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึงปัจจัยที่สนับสนุนความพึงพอใจในงานมีอยู่เสมอ หากไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับคนในองค์กร คนในองค์กรจะไม่พอใจงานทันที เป็นปัจจัยจากภายนอกบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลมีแรงจูงใจหรือกระตือรือร้นในการทำงาน

2. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) โอกาสที่คนได้รับการแต่งตั้งหรือโยกย้ายไปยังตำแหน่งภายในแผนกหรือองค์กร นอกจากนี้ยังหมายถึงผู้คนมีโอกาสพัฒนาทักษะของตนเองด้วย และรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะที่จะเป็นประโยชน์ในอนาคต

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) พบปะและพูดคุย เข้ากันได้ดี เรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การทำงานจากผู้บังคับบัญชา และให้ความช่วยเหลือแก่ผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ยินดี รับฟังคำแนะนำ ไว้วางใจ เอื้อมือ เข้าสังคม แสดงถึงสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้เราสามารถร่วมงานกันได้ดี มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน กลุ่มเรียนรู้ที่จะทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมเพราะเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้งานของเราสนุกสนาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4. สถานะทางอาชีพ (Status) องค์กรควรจัดให้มีแฟ้มสะสมผลงานของตำแหน่งงาน หรือยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การเป็นเจ้าของรถยนต์ผู้บริหาร การจัดหาที่จอดรถให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานในตำแหน่งระดับสูงหรือสำคัญต่อองค์กร จะทำให้พนักงานเหล่านี้ไม่เกิดความไม่พอใจ

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) การจัดการและการบริหารงานขององค์กรทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ รวมถึงการสื่อสารในองค์กร เช่น ผู้คนต้องรู้ว่าตนเองทำงานให้ใคร เช่น นโยบายขององค์กรต้องมีความชัดเจน ทำให้คนดำเนินการที่ถูกต้อง

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) การจัดหาสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพต่างๆ ที่ตั้ง บรรยากาศ สิ่งต่างๆ ซึ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำเนินงานที่ไม่สร้างปัญหา เช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ และอื่นๆ รวมทั้งจำนวนงานที่รับผิดชอบ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) การรับรู้ว่าคุณดีหรือไม่ดีเป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น บุคคลนั้นต้องถูกโอนไปทำงานในสำนักงานสาขาอื่น การอยู่ห่างจากครอบครัวทำให้เขารู้สึกไม่พอใจและไม่พอใจกับงานของเขา

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ทำให้บุคคลมีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในความยั่งยืนของอาชีพที่ตนทำหรือความมั่นคงขององค์กรที่เกี่ยวข้อง

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) ความสามารถในการดำเนินงานและความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งมีเนื้อหาและใจความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน โดยผู้วิจัยจึงเลือกเจาะลึกในประเด็นสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้านจาก 6 ด้าน และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 6 ด้านจาก 9 ด้าน เนื่องจากบางด้านมีความใกล้เคียงกันของใจความสำคัญและจำนวนด้านที่นำมาศึกษาก็เพียงพอที่จะนำมาศึกษาในงานวิจัย คือ 1. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานสามารถจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถพิจารณาได้จากการได้รับข้อมูลตอบกลับจากการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญเติบโตในองค์กร 2. ปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ช่วยค้ำจุนหรือบำรุงรักษามนุษย์ให้ยังคงทำงานในองค์กรอยู่ ประกอบด้วย นโยบายในการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ

3. แนวคิดและทฤษฎีด้านความคงอยู่ในองค์กร

3.1 การคงอยู่ในงาน

3.1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

ความหมายของการคงอยู่ในงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558) ได้ให้ความหมาย Retention (การดำรงไว้) ว่า หลังจากที่องค์กรได้รับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพมาเข้าทำงานร่วมกับองค์กรแล้ว นั้นองค์กรจะไม่ต้องมีการจ้างงานในช่วงเวลาสั้นๆ โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรเหล่านั้นมีความเชี่ยวชาญในงานและมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องรักษาและส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรเหล่านั้นให้ยังคงมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยการนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมาใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551) การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำหน้าที่ในองค์กรนั้นจนถึงปัจจุบัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545) ได้ให้ความหมาย ของการคงอยู่ในงานว่าการสร้างความผูกพันและความภักดีในองค์กรช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กรนานนับปีจนถึงขั้นที่พนักงานจะพัฒนามากขึ้นและสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างยาวนานสุดที่เป็นไปได้ เหมือนกับเป็นการจ้างงานที่อาจมีตลอดชีวิต

จากการคงอยู่ในงานข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ การคงอยู่ในงาน หมายถึงการที่คนทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำหน้าที่ในองค์กรจนถึงปัจจุบัน และมีความตั้งใจและมุ่งมั่น พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กร

3.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

Meyer & Allen (1997) ได้นิยามถึงความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร โดยความผูกพันจะเกิดขึ้นต้องมาจากทัศนคติเชิงบวกของพนักงานต่อองค์กร กลายเป็นความสัมพันธ์อันลึกซึ้ง และกำหนดว่าความผูกพันต่อองค์กรควรประกอบด้วย โครงสร้าง 3 ประการที่ประกอบเป็นปัจจัยของความผูกพันขององค์กรมีดังนี้ 1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เกิดจากรู้สึกผูกพันและความสามัคคีกับองค์กร มันเป็นการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจขององค์กร 2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลรวมถึงทางเลือกหรือภาระผูกพันและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร มีพื้นฐานที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในที่ทำงาน พฤติกรรมการทำงานคิดว่าบุคคลจะทำงานในองค์กรต่อไปหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน 3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม อาจมาจากความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นความผูกพันที่สร้างขึ้นโดยรางวัลที่บุคคลได้รับจากองค์กรซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความผูกพันและความภักดี

Herzberg (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ทำให้บุคคลพอใจกับงานของตน ลองนึกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ลักษณะของงาน การยอมรับและความเคารพ รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถเห็นได้ ปัจจัยค้ำจุน ทำให้ผู้คนพึงพอใจกับสิ่งที่พวกเขาทำและมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสนับสนุนคือปัจจัยที่ทำให้ผู้คนพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการจัดการและนโยบายต่างๆ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และคุณภาพชีวิต

จากแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้แนวคิดการคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงถึงความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงทัศนคติที่ช่วยในการตัดสินใจว่าคุณคนนั้นจะยังคงอยู่ในองค์กรหรือไม่

3.1.3 ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่

สมิต สัจฉกร (2543) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านองค์กรและด้านพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร

- 1.1 การรักษาให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น เพราะบุคคลเกิดความชำนาญต่อขั้นตอนการทำงาน
 - 1.2 การรักษาพนักงานจะช่วยให้องค์กรมีอัตราการลาออกที่ลดลง
 - 1.3 การรักษาพนักงานสร้างความเชื่อมั่นในทีม โดยรู้สึกรักและผูกพัน เข้าใจกันเพิ่มขึ้นในการทำงานร่วมกัน
 - 1.4 การรักษาพนักงานนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ด้วยแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ
 - 1.5 การรักษาพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถลดค่าต้นทุนในการสรรหาพนักงาน คัดเลือก และการฝึกอบรมต่างๆ
 - 1.6 การรักษาพนักงานเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อองค์กร
 - 1.7 การรักษาพนักงานเตรียมการสำหรับอนาคตขององค์กร
- #### 2. ด้านพนักงาน
- 2.1 การรักษาพนักงานพนักงานเกิดขวัญกำลังใจรักงานที่ตนเองทำและรักองค์กร
 - 2.2 การรักษาพนักงานเป็นผลให้เป็นที่ดึงดูดให้มีผู้มาสมัครงานกับองค์กร
 - 2.3 การรักษาพนักงานทำให้ไม่ต้องมีภาวะในการฝึกอบรมและสอนพนักงานใหม่
 - 2.4 การรักษาพนักงานทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญในทางตรงกันข้ามหากองค์กรรักษาพนักงานไว้ได้จะก่อให้เกิดปัญหา ดังนี้

1. ด้านองค์กร

- 1.1 องค์กรย่อมไม่มีการพัฒนาและเติบโตช้า เนื่องจากการทำงานของพนักงานมีการหยุดชะงัก
- 1.2 ต้องมีค่าใช้จ่ายจำนวนมากสำหรับกระบวนการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรม
- 1.3 สูญเสียทรัพยากรในการสอนงาน ซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่เห็นผล
- 1.4 ลักษณะงานที่ไม่ดีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่มีความชำนาญมากกว่า

2. ด้านพนักงาน

2.1 ทำให้พนักงานรู้สึกหมดขวัญและกำลังใจ

2.2 ทำให้ต้องเสียเวลาในการสอนงานและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนคนเดิมที่ลาออกไป

การดูแลรักษาความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับงานและองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงานขององค์กรและความสำเร็จของพนักงาน จึงจำเป็นต้องมีการดูแลและพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อทั้งองค์กรและพนักงานตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น

องค์การ เรืองรัตนอัมพร (2556) ได้ให้ความสำคัญในการรักษาพนักงานให้คงอยู่ หรือความสำคัญของทุนมนุษย์ไว้ว่า การมีพนักงานทุกคนที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและกระตุ้นการเคลื่อนไหวในการเติบโตที่มุ่งหน้าเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร พนักงานในองค์กรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะ เพิ่มผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพของสินค้าบริการ ซึ่งส่งผลให้เกิดกำไรสูงองค์กร เพื่อให้สามารถทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและมั่นคง และสามารถต้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นคง การลาออกของพนักงานจะทำให้องค์กรต้องใช้ค่าใช้จ่ายและต้องเสียความสูญเป็นอย่างมาก ดังนี้

1. ต้นทุนทางตรง คือ การจัดหา คัดเลือก และพัฒนาคนเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะเพื่อทดแทนคนเดิมที่ลาออกจากองค์กรเป็นการลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลานาน

2. ต้นทุนทางอ้อม หากองค์กรมีพนักงานลาออก และพนักงานใหม่ขาดทักษะในการทำงาน จะส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับบริการดังความต้องการของพวกเขา ซึ่งจะทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าลดลง หากพนักงานลาออกเนื่องจากการบริหารงานที่ไม่ยุติธรรม องค์กรยังอาจสูญเสียความภักดีของพนักงาน และประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลงไปด้วย

3. ต้นทุนค่าเสียโอกาส เมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานเนื่องจากพนักงานลาออก องค์กรจะต้องเผชิญกับการสูญเสียความรู้ ทักษะการทำงาน และภูมิปัญญาของพนักงานที่มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรพัฒนาตัวเองไปอีกขั้นตอนหนึ่ง การสูญเสียพนักงานอาจส่งผลให้องค์กรเสี่ยงต่อคู่แข่งเนื่องจากเกิดโอกาสให้คู่แข่งเข้าใจกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ขององค์กร และทำให้เกิดโอกาสในการแย่งชิงในตลาดแรกของลูกค้าและพนักงานที่มีความสามารถสูง

ความสำคัญของการรักษาพนักงานให้คงอยู่นั้น หมายถึง การรักษาพนักงานเพื่อให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะพนักงานทุกคนเป็นคนแรงขับเคลื่อนองค์กร ทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากพนักงานลาออก องค์กรอาจต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายและต้นทุนที่สูงขึ้นในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถทดแทนบุคลากรคนเดิมที่ลาออก นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายที่เกิดจากพนักงานใหม่ที่ขาดทักษะในการทำงาน

อาจจะทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าลดลง และค่าเสียโอกาสเมื่อองค์กรสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสูญเสียความรู้ ทักษะ และภูมิปัญญาที่พนักงานเก่านั้นมีอีกด้วย ดังนั้นการรักษาพนักงานไว้ให้คงอยู่กับองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลต่อความเติบโตและขยายตัวขององค์กรในอนาคตที่ยาวนานมากยิ่งขึ้น

3.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวถึงความคงอยู่ในองค์กร ว่าคือส่วนหนึ่งในการดูแลและรักษาสุขภาพทางจิตของบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าทำงานในองค์กรเพื่อให้พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรในระยะยาว ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) คุณลักษณะส่วนตัวที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทางการทำงาน รายได้ต่อเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความชำนาญในการแก้ไขปัญหา ระยะเวลาการทำงาน และความสนใจในงานที่ทำ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ทักษะความสามารถลักษณะในการทำงาน ลักษณะของงาน สถานะทางวิชาชีพ ขนาดองค์กร ระยะทางของบ้านและที่ทำงาน และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2555) ได้กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สิ่งนี้จะทำให้อัตราการลาออกลดลง ความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานมีผลต่อความมั่นคงในองค์กรและความผูกพันเนื่องจากพนักงานมีความคล่องตัวในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม สิ่งนี้ทำให้องค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน และกระตือรือร้นที่จะอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการวัดความคงทนในองค์กรและส่งผลต่อความตั้งใจที่จะอยู่ได้อีกด้วย

เสกสรร เมฆไตรรัตน์ (2550) หลักการรักษาพนักงานเป็นเรื่องผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทุกคน เสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจแก่พนักงาน ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ในการดำเนินงานขององค์กรควรมีการยึดหลัก 5 ประการดังนี้

1. องค์กรควรยึดหลักความเสมอภาค และให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม โดยไม่ควรแบ่งแยกชั้นภายในองค์กรมากเกินไป เพราะอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้

2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรเพื่อใช้ในประโยชน์ส่วนตัว

3. หลักแรงจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรเป็นไปตามความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่จะส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงาน และสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน ทำให้พนักงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานเองโดยตรง

4. หลักความตอบสนอง หมายถึง สิ่งที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์ให้กับพนักงาน ต้องมีความเชื่ออันวถุความสะดวกสบาย และเกื้อกูลให้แก่พนักงาน

5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การให้ประโยชน์แก่พนักงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและพนักงานควรจะได้รับนั้นต้องดีที่สุด มีความรวดเร็วและมีการลงทุนน้อย

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความคงอยู่ในองค์กรข้างต้น ทำให้ทราบว่า ความคงอยู่ในองค์กรเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร การศึกษาความคงอยู่ขององค์กรจึงมีประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Meyer & Allen (1997) นำมาประยุกต์ใช้ศึกษาความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ลักษณะ จากปัจจัยที่สร้างให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้ 1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน 2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ได้แก่ ลักษณะของงานและความท้าทายของงาน 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กรและการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการ

4. ข้อมูลและประวัติ ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2509 โดยต้องการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม หรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร โดยมีนายจำเนียร สารระนาด ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ธ.ก.ส. คนแรกและได้วางรากฐานการดำเนินงานพร้อมทั้งอุดมการณ์การทำงานให้พนักงาน ธ.ก.ส. ทุกคน โดยได้จัดอบรมสั่งสอนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ซื่อสัตย์ สุจริต มีใจรักในการบริการและไม่เบียดเบียนลูกค้า เพราะงานสินเชื่อเพื่อการเกษตร เป็นงานที่ กว้างขวางและซับซ้อน ต้องศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความชำนาญยิ่งขึ้น ไม่เอาเปรียบเบียดเบียนเกษตรกรลูกค้า จึงทำงานหนัก เร่งรัด ฉับไว ถูกต้อง และแม่นยำ ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งพนักงาน ธ.ก.ส. ถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในปี 2566 มีจำนวน 1,253 สาขา

วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1. เป็นศูนย์กลางทางการเงินที่ให้บริการทางการเงินครบวงจรและทันสมัยแก่ลูกค้าในภาคชนบท
2. พัฒนาการบริหารและจัดการทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงอย่างมีธรรมาภิบาล
3. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ แก้ไขปัญหาความยากจน และเพิ่มรายได้ของคนในชนบท
4. สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน โดยให้ความรู้และเงินทุนที่คำนึงถึงคุณค่าร่วมที่สมดุล ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม (Value)

Sustainability (S) ความยั่งยืนทั้งองค์กร พนักงาน ลูกค้า ชุมชน เครือข่าย ผู้ถือหุ้น สังคม และ สิ่งแวดล้อม

Participation (P) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสีย

Accountability (A) ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและพนักงาน

Respect (R) ความเคารพและให้เกียรติต่อตนเองและผู้อื่น

Knowledge (K) การส่งเสริม และยกระดับการนำความรู้สู่นวัตกรรมให้เป็น ธนาคารแห่งการเรียนรู้ และนำนวัตกรรมไปช่วยยกระดับรายได้ของเกษตรกร

ผลิตภัณฑ์และบริการของธนาคาร

1. เงินฝาก ประกอบด้วย ออมทรัพย์ ประจำ และกระแสรายวัน
2. สลากออมทรัพย์ ประกอบด้วย สลากออมทรัพย์ สลากออมทรัพย์เกษตรยั่งยืน สลากดิจิทัล ธ.ก.ส. และตรวจผลรางวัล
3. สินเชื่อ ประกอบด้วย ลูกค้าบุคคล ลูกค้าผู้ประกอบการ ลูกค้าสหกรณ์ กลุ่มและองค์กร
4. เงินฝากสงเคราะห์ชีวิต ประกอบด้วย ธ.ก.ส.มอบรัก ธ.ก.ส.เพิ่มรัก ธ.ก.ส.ทวีรัก ธ.ก.ส.รักคุณ และหนังสือรับรองการสงเคราะห์
5. ธุรกิจทางการเงิน ประกอบด้วย การโอนเงิน เช็คและตัวเงิน ชำระค้ำสินค้าและบริการบริการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และบริการให้เช่าตู้നിรัยธนาคาร
6. ข้อมูลเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย เงินกู้ เงินฝาก บัตรอิเล็กทรอนิกส์ ธ.ก.ส. ประกันภัยและเงินฝากสงเคราะห์ชีวิต
7. กองทุนธนาคารอิสลาม ประกอบด้วย เงินฝากระบบอิสลาม สินเชื่อระบบอิสลาม ประกาศอัตราผลตอบแทนเงินฝากและผลิตภัณฑ์อื่นๆ
8. ธุรกิจต่างประเทศ ประกอบด้วย การค้าต่างประเทศโอนเงินต่างประเทศเวสเทิร์นยูเนียน
9. ธุรกิจทางอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย แอปพลิเคชัน ธ.ก.ส. A-Mobile ผลิตภัณฑ์บัตร ธ.ก.ส. ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์และการให้บริการพร้อมเพย์ (PromptPay)
10. ประกันภัย

ธ.ก.ส. สำนักงานใหญ่

ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 2346 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 สำนักงานใหญ่ มีหน้าที่ประสานงาน อำนวยความสะดวก และควบคุมการบริหารงานสาขาผ่านทางนโยบายการดำเนินงานและนโยบายการเงินเพื่อให้การดำเนินงานของทุกสาขาทั่วประเทศเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรระ แยมชู (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัตนพล พลเสน (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($X = 4.22$, $SD = 0.18$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ปัจจัยการจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.706, 0.246, 0.384, 0.480$, และ 0.450 ตามลำดับ) (2) ปัจจัยอ้อม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนความสัมพันธ์ในหน่วยงานความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.450, 0.193, 0.429, 0.313$, และ 0.455 ตามลำดับ)

เมธิทิพย์ ศीलประสิทธิ์ (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไปที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงาน เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 4. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยด้านแรงจูงใจที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และมีความสัมพันธ์ต่อกันทางบวก กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นเหมือนแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูง เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้ง และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองด้วย โดยองค์กรสามารถวางแผนบริหารงานด้านสวัสดิการต่างๆ และการให้รางวัลแก่พนักงาน ทั้งด้านตัวเงินและคำชมเชย

สุรเดช เตชะวาทกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริง จำกัด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่องานที่ทำ

พิเชษฐ ชิมเจริญ (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานคือการที่ผู้บริหารองค์กรและหัวหน้างานในแต่ละแผนกมีความยืดหยุ่นในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบอิสระในการทำงาน รองลงมาคือสถานที่ทำงานใกล้บ้านทำให้สามารถทำงานได้สะดวกและมีความปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรมาจากการที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของพนักงาน มีการใส่ใจในการทำงาน และมีสวัสดิการให้พนักงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงานคือ การที่หัวหน้างานมีการต่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการใส่อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

วรัญญา ชื่นชม (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ณัชชา ใจตรง (2566) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานทำ และด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐาน เดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ลมูลศิลป์ & ยี่สุนเทศ (2019) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความ

ยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารองค์การเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฯ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญในทิศทางเดียวกัน มีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.567 ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฯ พบว่า ค่าตอบแทนเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ มีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.676 ค่าตอบแทนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.438

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการท่าอากาศยาน Generation Y มีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่ความก้าวหน้าไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ ด้านปัจจัยจูงใจ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ แต่การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารงานไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฯ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วรรณิดา กันหา (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานคือด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงานคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันวิสาข์ ทรงบัณฑิต (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านตำแหน่งงานและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า

รังสินี คชภักดี (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 7 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ภาคนครหลวง 7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ภาคนครหลวง 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน และด้านการนิเทศงาน ตามลำดับ

สันหจจุทา ชมภูนุช (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนที่ได้รับในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศ อายุ รายได้ สถานภาพ อายุ

การทำงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้ใช้แนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรนี้ใช้เป็นเครื่องมือ ที่สามารถบอกปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และด้านสายงานผู้ศึกษาจึงได้นำลักษณะด้านประชากรศาสตร์มาใช้ในการศึกษาเป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันซึ่งจะมีผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคาร โดยบ่งบอกได้ถึงความต้องการที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และด้านสายงาน

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งมีเนื้อหาและใจความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน โดยผู้วิจัยจึงเลือกเจาะลึกในประเด็นสำคัญของปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้านจาก 6 ด้าน และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 6 ด้านจาก 9 ด้าน เนื่องจากบางด้านมีความใกล้เคียงกันของใจความสำคัญและจำนวนด้านที่นำมาศึกษาก็เพียงพอที่จะนำมาศึกษาในงานวิจัย โดยประกอบด้วย 1.ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานและความเจริญเติบโตในองค์กร 2.ปัจจัยค้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้ยังคงทำงานในองค์กรอยู่ ประกอบด้วย นโยบายในการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน รายได้และสวัสดิการ ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในองค์กร ได้ใช้ แนวคิดของ Meyer & Allen (1997) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (อ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ลักษณะ โดย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้ 1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความ ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้และความ พึงพอใจในงาน 2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความท้าทายของงาน และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจาก องค์กรและความผูกพันดังกล่าวเป็นการแสดงออกในรูปของการคงอยู่และความจงรักภักดีต่อ องค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดในกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตาม

4. จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าผลงานวิจัยส่วนมากพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความคงอยู่ของพนักงาน เนื่องจากแรงจูงใจใน การทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและความคงอยู่ของ พนักงานในองค์กร ซึ่งงานวิจัยของ วรณนิดา กันหา(2562)ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานกับ ความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ จากผลวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการ ทำงานโดย รวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบ พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา องค์กรที่สังกัด อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับรายได้ และ ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการอยู่ต่อแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ วิชระ แยมชู (วิชระ แยมชู, 2563) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานมี แรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง กัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (อ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยมีความสนใจว่าผลที่ ได้นั้นจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือแตกต่างกับงานวิจัยที่ยกมาข้างต้นหรือไม่

บทที่ 3

ระเบียบวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 2,437 คน ผู้วิจัยเจาะจงสำนักงานใหญ่เนื่องจากมีจำนวนพนักงานมากที่สุดคิดเป็น 12% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1967) และกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จำนวนประชากร 2,437 คน ซึ่งแสดงได้ตามสูตรนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \frac{2,437}{1+2,437(.05)^2} \\ n &= 343.6 \approx 344 \text{ คน} \end{aligned}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณข้างต้นพบว่า จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยนี้เท่ากับ 344 คน

การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่ได้กำหนดไว้

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน

ลำดับ	ด้านสายงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	503	71
2	ยุทธศาสตร์องค์กร	218	31
3	บริหารองค์กร	746	105
4	ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ	623	88
5	พัฒนาเศรษฐกิจ	262	37
6	นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้	85	12
จำนวนรวม (คน)		2,437	344

การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่ให้แก่พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านสายงานตามจำนวนสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ในตารางข้างต้น รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 344 ชุด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables)

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.1.1 ชาย

2.1.1.1.2 หญิง

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.2.1 อายุ 20 - 30 ปี

2.1.1.2.2 อายุ 31 - 40 ปี

2.1.1.2.3 อายุ 41 - 50 ปี

2.1.1.2.4 อายุ 50 ปี ขึ้นไป

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.1.3.2 ปริญญาตรี

2.1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.1.4 อายุการทำงานกับองค์กร

2.1.1.4.1 อายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2.1.1.4.2 อายุการทำงาน 5-10 ปี

2.1.1.4.3 อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2.1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.1.5.1 รายได้ 15,000 - 25,000 บาท

2.1.1.5.2 รายได้ 25,001 - 40,000 บาท

2.1.1.5.3 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท

2.1.1.5.4 รายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

2.1.1.6 ด้านสายงาน

2.1.1.6.1 ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1.1.6.2 ยุทธศาสตร์องค์กร

2.1.1.6.3 บริหารองค์กร

2.1.1.6.4 ธุรภิจรณาการและธุรภิจรสินเชื่อ

2.1.1.6.5 พัฒนาเศรษฐกิจ

2.1.1.6.6 นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้

2.1.2 แรงจูงใจ ประกอบด้วย

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.2.1.3 ลักษณะงานที่ทำ

2.1.2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน

2.1.2.1.5 การเจริญเติบโตในองค์กร

2.1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.1.2.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

2.1.2.2.2 สภาพการปฏิบัติงาน

2.1.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.1.2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.2.2.5 ความมั่นคงในงาน

2.1.2.2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรตามในงานวิจัยนี้คือ ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.1 แบบของเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยมีรายละเอียดในการวิจัยประกอบไปด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

โดยในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scale) ซึ่งจะทำการวัดระดับความเห็นด้วยในด้านต่าง ๆ โดยมีความหมายของแต่ละระดับดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความเห็นผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแปลผล ซึ่งคำนวณจากสูตรความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้ ความกว้างอันตรภาคชั้น=พิสัย/จำนวนชั้น

$$= (5-1)/5$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นสามารถสรุปเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

ระดับ 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

วิธีสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้คือ

1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องต่อกกรอบแนวคิดการวิจัย

2.กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามจากการศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม ทั้ง 4 ด้านตามกรอบแนวคิดการวิจัย คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยแรงจูงใจ 3) ปัจจัยค้ำจุน และ 4) ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

3.ร่างแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4.นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปให้กลุ่มตัวอย่างทำการทดลองตอบแบบสอบถาม (Pilot test)

5.ปรับปรุงเนื้อหาในส่วนที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจหรือเห็นว่าความหมายคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

6.ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึง ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลแต่ละส่วน มีผลดังนี้

แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านปัจจัยจูง	
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	.813
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	.727
1.3 ลักษณะงานที่ทำ	.814
1.4 ความรับผิดชอบในงาน	.837
1.5 การเจริญเติบโตในองค์กร	.816
2.ด้านปัจจัยค่าจูง	
2.1 นโยบายและการบริหารงาน	.723
2.2 สภาพการปฏิบัติงาน	.810
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.780
2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.902
2.5 ความมั่นคงในงาน	.769
2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ	.910
แบบสอบถามด้านความคงอยู่ในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความคงอยู่ในองค์กร	
1.1 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.732
1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	.842
1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.760

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ (Google form)
2. เก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

สำนักงานใหญ่ จำนวน 344 ชุด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

หลังจากเก็บข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการประมวลผลข้อมูลโดยมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงาน โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

เป็นสถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงาน โดยวิเคราะห์จากค่า Independent samples -test เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเพื่อทดสอบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคล ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างโดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติ พื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

โดยที่

P	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
f	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ \bar{x}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดยที่

\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$S. D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่

S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
n-1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สถิติที่ใช้ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2561)

$$a = \frac{k \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{Covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

โดยที่

Cronbach's Alpha α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่กำหนด
K	แทน	จำนวนคำถามของแบบสอบถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จาก สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k x_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่สามารถอธิบายได้นี้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β และค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จากต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k x_k + \epsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k x_k$$

โดยที่

X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อในตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ และใช้การเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_1 = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \bar{Y}}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

ในการวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขสำคัญ ดังนี้ 1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้ง ปกติ 2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้อง เท่ากัน 3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปร (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน 4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความ แตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variance not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวน ของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$F = \frac{(N - K) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_i - \bar{Z})^2}{(k - 1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

โดยที่

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Levene

Z_{ij} แทน ค่า $\bar{x}_{ij} - \bar{x}_i$ ดังนี้

x_i แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_{ij} แทน ค่าสังเกตที่ j ของตัวอย่างที่ 1

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ ดังนี้

ระหว่างกลุ่ม = k-1

ในกลุ่ม = n-1

โดยที่

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

k คือ จำนวนกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการดำเนินวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (อ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล
ความหมายของผล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation)
P-value (2-tailed)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วง ปฏิเสธ หรือยอมรับสมมติฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอและวิเคราะห์ผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงาน โดยนำเสนอในรูปแบบ ของจำนวนร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	149	43.30
หญิง	195	56.70
รวม	344	100

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20 -30 ปี	79	23.00
อายุ 31 – 40 ปี	135	39.20
อายุ 41 – 50 ปี	86	25.00
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	44	12.80
รวม	344	100

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ถัดไปคือ อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	191	55.50
สูงกว่าปริญญาตรี	153	44.50
รวม	344	100

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงคือ และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านอายุการทำงานกับองค์กร

อายุการทำงานกับองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	99	28.80
5 – 10 ปี	125	36.30
10 ปีขึ้นไป	120	34.90
รวม	344	100

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และตําน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,000 – 25,000 บาท	73	21.20
25,001 - 40,000 บาท	108	31.40
40,001 – 50,000 บาท	111	32.30
50,001 บาท ขึ้นไป	52	15.10
รวม	344	100

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงคือ 25,001 - 40,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ถัดไปคือ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ด้านสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	71	20.60
ยุทธศาสตร์องค์กร	31	9.00

ตาราง 9 (ต่อ)

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
บริหารองค์กร	105	30.50
ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ	88	25.60
พัฒนาเศรษฐกิจ	37	10.80
นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้	12	3.50
รวม	344	100

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานด้านสายงานบริหารองค์กร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงคือ ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ถัดไปคือ ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ถัดไปคือ พัฒนาเศรษฐกิจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ถัดไปคือ ยุทธศาสตร์องค์กร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตาม ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 10 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ลำดับ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2	ผลงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง	4.82	0.38	มากที่สุด
1	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.84	0.37	มากที่สุด
3	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.81	0.42	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	4.80	0.43	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.81	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 รองลงมาคือ ผลงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ถัดไปคือ รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ลำดับ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในองค์กรของท่าน	4.60	0.63	มากที่สุด
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร	4.75	0.45	มากที่สุด
1	ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ	4.85	0.43	มากที่สุด
3	เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น	4.63	0.59	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.70	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 โดยรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 รองลงมา

คือ ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ถัดไปคือ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในองค์กรของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ

ลำดับ	ด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	งานที่ท่านทำตรงตามความต้องการของท่าน	4.85	0.35	มากที่สุด
4	งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	4.72	0.52	มากที่สุด
3	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ	4.78	0.45	มากที่สุด
2	ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	4.79	0.42	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.78	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 โดยงานที่ท่านทำตรงตามความต้องการของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ถัดไปคือ งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และงานที่ท่านทำมีความท้าทาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย
แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน

ลำดับ	ด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2	ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.82	0.40	มากที่สุด
3	ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	4.77	0.50	มากที่สุด
1	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา	4.84	0.39	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.80	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 โดยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย
เสร็จตามกำหนดเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 รองลงมาคือ มี
โอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82
ถัดไปคือ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย
แรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร

ลำดับ	ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับสายงานเพื่อมีโอกาส เจริญเติบโตในองค์กร	4.78	0.42	มากที่สุด
3	ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	4.76	0.44	มากที่สุด
1	ธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.79	0.42	มากที่สุด
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะความรู้	4.66	0.48	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เฉลี่ยรวม	4.74	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับสายงานเพื่อมีโอกาสเจริญเติบโตในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ถัดไปคือ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 และได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ

ลำดับ	ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.81	0.33	มากที่สุด
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.70	0.39	มากที่สุด
3	ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.78	0.35	มากที่สุด
2	ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.80	0.36	มากที่สุด
4	ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร	4.74	0.35	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	4.77	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ถัดไปคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ถัดไปคือ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Divination) ดังนี้

ตาราง 16 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ลำดับ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	นโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม	4.65	0.52	มากที่สุด
2	ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	4.60	0.53	มากที่สุด
3	ธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและเสมอภาค	4.53	0.67	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.59	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 โดยนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมาคือ ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและเสมอภาค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	4.87	0.35	มากที่สุด
2	อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และครบครัน	4.81	0.41	มากที่สุด
3	สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.82	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 รองลงมาคือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ลำดับ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา	4.61	0.58	มากที่สุด
1	หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ	4.61	0.58	มากที่สุด
2	หัวหน้างานของท่านให้ความสนทนมนเป็นกันเอง	4.37	0.87	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.53	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 โดยท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหาและหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านให้ความสนทนมนเป็นกันเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีการทำงานเป็นที่อยู่เสมอ	4.76	0.43	มากที่สุด
2	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.73	0.45	มากที่สุด
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.72	0.47	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.74	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยมีการทำงานเป็นที่อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และเพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ลำดับ	ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว	4.51	0.71	มากที่สุด
3	งานที่ท่านทำอยู่ทำแล้วมีความสุข ไม่อยากลาออกไปทำที่อื่น	4.38	0.82	มากที่สุด
1	องค์กรของท่านมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.72	0.51	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.53	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 โดยองค์กรของท่านมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำ

อยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และงานที่ท่านทำอยู่ทำแล้วมีความสุข ไม่อยากลาออกไปทำที่อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลำดับ	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.81	0.39	มากที่สุด
3	โบนัสที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.77	0.44	มากที่สุด
2	ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.78	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 โดยเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และโบนัสที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูน

ลำดับ	ปัจจัยคำจูน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.59	0.46	มากที่สุด
1	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.82	0.35	มากที่สุด
5	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.53	0.57	มากที่สุด
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.74	0.41	มากที่สุด
6	ด้านความมั่นคงในงาน	4.53	0.53	มากที่สุด
2	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.78	0.38	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	เฉลี่ยรวม	4.66	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 โดยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ถัดไปคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ถัดไปคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ถัดไปคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และด้านความมั่นคงในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 23 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

ลำดับ	ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3	ท่านไม่คิดจะย้ายองค์กรแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า	3.47	1.06	มาก
2	ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน	3.69	0.98	มาก
1	ท่านมีแรงบันดาลใจในการมาทำงานทุกวัน	4.62	0.53	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	3.92	0.71	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ความคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยมีแรงบันดาลใจในการ

มาทำงานทุกวัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และไม่คิดจะย้ายองค์กรแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

ลำดับ	ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน	4.01	0.83	มาก
1	ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร	4.63	0.56	มากที่สุด
2	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก	4.60	0.61	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.41	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ความคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 โดยรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ รู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ลำดับ	ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3	ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปถึงแม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.60	1.06	มาก
2	ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้ว่าท่านจะไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.99	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับ	ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่	4.88	0.32	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.06	0.70	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ความคงอยู่ในองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 รองลงมาคือ ไม่คิดจะลาออกถึงแม้ว่าท่านจะไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปถึงแม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงลำดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของความคงอยู่ในองค์กร

ลำดับ	ความคงอยู่ในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3	ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.92	0.71	มาก
1	ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.41	0.62	มากที่สุด
2	ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.06	0.72	มาก
เฉลี่ยรวม		4.13	0.58	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ความคงอยู่ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยความผูกพันด้านความรู้สึก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ข้อ คือ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

เนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า P-value จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบกว่าค่า P-value จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่ง ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	Levene's test for Equality of variances	
	F	P-value
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	1.96	0.16

จากตาราง 27 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ มีค่า P-value เท่ากับ 0.16 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกโดยเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-value มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า P-value น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ

(n = 344)

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig (2-tailed)
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	ชาย	4.18	0.54	1.40	342	0.16
	หญิง	4.09	0.58			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value 0.16 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั้น คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-value น้อยกว่า 0.05 และหากข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 29 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

(n = 344)

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value (2-tailed)
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	2.249	3	340	0.08

จากตาราง 29 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่าความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนเท่ากันจึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบ

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ

(n = 344)

F-test	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
	ระหว่างกลุ่ม	10.16	3	3.38	11.34*	<0.01
	ภายในกลุ่ม	101.55	340	0.29		
	รวม	111.71	343			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่าความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบ

ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	\bar{x}	อายุ 20-30 ปี	อายุ 31-40 ปี	อายุ 41-50 ปี	อายุ 50 ปี ขึ้นไป
		3.83	4.17	4.24	4.33
อายุ 20-30 ปี	3.83	-	-0.34*	-0.41*	-0.50*
			(<0.01)	(<0.01)	(<0.01)
อายุ 31-40 ปี	4.17	-	-	-0.06	-0.15
				(0.36)	(0.95)
อายุ 41-50 ปี	4.24	-	-	-	-0.09
					(0.37)
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	4.33	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุ พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีอายุ 20-30 ปี กับอายุ 31-40 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.01</math> ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.34

พนักงานธนาคารที่มีอายุ 20-30 ปี กับอายุ 41-50 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.01</math> ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.41

พนักงานธนาคารที่มีอายุ 20-30 ปี กับอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.01</math> ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานธนาคารที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าอายุ 20 -30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.50

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่อิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

เนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นใน ขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม ประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า P-value จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า P-value จากการทดสอบมากกว่า 0.05 จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่ง ผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	Levene's test for Equality of variances	
	F	P-value
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	19.63*	<0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal variances not assumed

ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกโดยระดับการศึกษา ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-value มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า P-value น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 344)

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	t-test for Equality of Means					P-value (2-tailed)
	ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	t	df	
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	ปริญญาตรี	4.01	0.58	-4.50*	339.69	<0.01

ตาราง 33 (ต่อ)

(n = 344)

ความคงอยู่ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	t-test for Equality of Means					P-value (2- tailed)
	ระดับ การศึกษา	\bar{x}	S.D.	t	df	
สูงกว่า ปริญญาตรี		4.28	0.51			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value < 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีด้านระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ

ค่า P-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 34 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงานกับองค์กร โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	Sig (2-tailed)
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	7.37*	2	341	<0.01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุการทำงานกับองค์กรกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	5.59*	2	337.42	<0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม น มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร โดยเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุการทำงานกับ องค์กร	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	3.97	-	-0.23* (<0.01)	-0.20* (0.01)
5 - 10 ปี	4.20	-	-	0.02 (0.98)
10 ปีขึ้นไป	4.13	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามอายุการทำงานกับองค์กร พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี กับอายุการทำงานกับองค์กร 5 - 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5 - 10 ปี มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.23

พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี กับอายุการทำงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.20

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple

Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 37 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	Levene's Test for Equality of Variances			P-value (2-tailed)
	Levene Statistic	df1	df2	
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	2.66*	3	340	0.04

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่า ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Brown-Forsythe Statistic	df1	df2	P-value
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	28.96*	3	323.191	<0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	15,000 – 25,000 บาท	25,001-40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		3.84	3.96	4.28	4.56
15,000 – 25,000 บาท	3.84	-	-0.12 (0.54)	-0.44* (<0.01)	-0.72* (<0.01)
25,001-40,000 บาท	3.96	-	-	-0.31* (<0.01)	-0.59* (<0.01)
40,001 – 50,000 บาท	4.28	-	-	-	-0.27* (<0.01)
50,001 บาท ขึ้นไป	4.56	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.44

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.72

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.31

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.59

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.27

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสายงาน โดยใช้ Levene's test

ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	Df2	P-value (2-tailed)
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	7.12*	5	338	<0.01

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มสายงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่าความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสายงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม	7.73*	5	62.98	<0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสายงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ความคงอยู่ในองค์กรโดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสายงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

สายงาน	\bar{x}	ดิจิทัลและ เทคโนโลยี สารสนเทศ	ยุทธศาสตร์ องค์กร	บริหาร องค์กร	ธุรกิจ ธนาคาร และธุรกิจ สินเชื่อ	พัฒนา เศรษฐกิจ	นโยบายรัฐ และบริหาร จัดการ คุณภาพหนี้
		3.98	4.34	4.26	4.20	3.92	3.40
ดิจิทัลและ เทคโนโลยี สารสนเทศ	3.98	-	-0.35*	-0.27*	-0.21	0.05	0.58
			(<0.01)	(<0.01)	(0.07)	(1.00)	(0.34)

ตาราง 42 (ต่อ)

สายงาน	\bar{x}	ดิจิทัลและ เทคโนโลยี สารสนเทศ		ยุทธศาสตร์ องค์กร	บริหาร องค์กร	ธุรกิจ ธนาคาร และธุรกิจ สินเชื่อ	พัฒนา เศรษฐกิจ	นโยบายรัฐ และบริหาร จัดการ คุณภาพนี้
		3.98	4.34	4.26	4.20	3.92	3.40	
ยุทธศาสตร์ องค์กร	4.34	-	-	0.07 (0.99)	0.14 (0.85)	0.41* (<0.01)	0.93*	(0.03)
บริหารองค์กร	4.26	-	-	-	0.06 (1.00)	0.33* (0.04)	0.85	(0.05)
ธุรกิจธนาคาร และธุรกิจสินเชื่อ	4.20	-	-	-	-	0.27 (0.19)	0.79	(0.08)
พัฒนาเศรษฐกิจ	3.92	-	-	-	-	-	0.52	(0.52)
นโยบายรัฐและ บริหารจัดการ คุณภาพนี้	3.40	-	-	-	-	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามสายงาน พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ กับสายงานยุทธศาสตร์องค์กร มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.01</math> ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานยุทธศาสตร์องค์กร มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.35

พนักงานธนาคารที่มีสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ กับสายงานบริหารองค์กร มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.01</math> ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานบริหารองค์กร มีความคงอยู่ในองค์กร

มากกว่าสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.27

พนักงานธนาคารที่มีสายงานยุทธศาสตร์องค์กร กับสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานยุทธศาสตร์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.41

พนักงานธนาคารที่มีสายงานยุทธศาสตร์องค์กร กับสายงานนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานยุทธศาสตร์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.93

พนักงานธนาคารที่มีสายงานบริหารองค์กร กับสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีค่า P-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานบริหารองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.33

ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_1 : ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

กำหนดให้ ปัจจัยเชิงใจ

X_1	คือ	ความสำเร็จในการทำงาน
X_2	คือ	การได้รับการยอมรับนับถือ
X_3	คือ	ลักษณะงานที่ทำ
X_4	คือ	ความรับผิดชอบในงาน
X_5	คือ	การเจริญเติบโตในองค์กร
Y_1	คือ	ความคงอยู่ในองค์กร
Y_2	คือ	ปัจจัยเชิงใจ

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	24.64	5	4.92	19.13*	<0.01
ภายในกลุ่ม	87.07	338	0.25		
รวม	111.71	343			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่ง น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

(n = 344)

ปัจจัยเชิงใจ	B	S.D.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	.251	.433		.578	.563
ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน (X ₄)	-.291	.135	-.186	-2.156*	.032
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	.291	.133	.170	2.185*	.030
ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร (X ₅)	.579	.120	.364	4.811*	<0.001
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.261	.098	.181	2.655*	.008
		r = 0.470	Adjusted R ² = 0.209		
		R ² = 0.221	S.E. = 0.50755		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบต่อในงาน (X₄) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X₁) ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร (X₅) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) โดยมีค่า P-value เท่ากับ 0.032, 0.030, <0.001 และ 0.008 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นตามลำดับ คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อในงาน (X₄) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X₁) ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร (X₅) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้อยู่ละ 20.9 (Adjusted R² = 0.209) โดยสามารถนำสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y₁) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_1 = -0.291 X_4 + 0.291 X_1 + 0.579 X_5 + 0.261 X_2$$

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) ลดลง -.219 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

หากปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) เพิ่มขึ้น .291 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

หากปัจจัยจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) เพิ่มขึ้น .579 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

หากปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) เพิ่มขึ้น .261 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ (X_3) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_0 : ปัจจัยค่าจูงใจไม่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

H_1 : ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

กำหนดให้ ปัจจัยค้ำจุน

X_1	คือ	นโยบายและการบริหารงาน
X_2	คือ	สภาพการปฏิบัติงาน
X_3	คือ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X_4	คือ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X_5	คือ	การความมั่นคงในงาน
X_6	คือ	เงินเดือนและสวัสดิการ
Y_1	คือ	ความคงอยู่ในองค์กร
Y_2	คือ	ปัจจัยค้ำจุน

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	63.50	6	10.58	73.98*	<0.01
ภายในกลุ่ม	48.21	337	0.14		
รวม	111.71	343			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่ง น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยคำจูนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

(n = 344)					
ปัจจัยคำจูน	B	S.D.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	-.591	.329		-1.793	.074
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1)	.292	.059	.237	4.924*	<0.001
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_2)	-.209	.073	-.129	-2.847*	.005
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_3)	.176	.044	.178	4.036*	<0.001
ด้านความมั่นคงในงาน (X_5)	.628	.047	.593	13.484*	<0.001
			r = 0.754	Adjusted R ² =	0.561
			R ² = 0.568	S.E. =	0.37824

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_3) และด้านความมั่นคงในงาน (X_5) โดยมีค่า P-value เท่ากับ <0.001, 0.005, <0.001 และ <0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั้นตามลำดับ คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_3) และด้านความมั่นคงในงาน (X_5) ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 56.1 (Adjusted R² = 0.561) โดยสามารถนำ

สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y_1 = .292 X_1 - .209 X_2 + .176 X_3 + .628 X_5$$

ปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจุน (y_2) เพิ่มขึ้น .292 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจุนด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจุน (y_2) ลดลง -.209 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจุนด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจุน (y_2) เพิ่มขึ้น .176 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจุนด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจุน (y_2) เพิ่มขึ้น .628 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจุนด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจุน (y_2) มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_4) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (X_6) ไม่ได้เป็น

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ตาราง 47 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่
เพศ	t-test	X
อายุ	One way-ANOVA	✓
ระดับการศึกษา	t-test	✓
อายุการทำงานกับองค์กร	One way-ANOVA	✓
ระดับรายได้	One way-ANOVA	✓
ด้านสายงาน	One way-ANOVA	✓
หมายเหตุ	เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	สถิติที่ใช้	ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงาน
ความสำเร็จในการทำงาน	Multiple Regression Analysis	✓
การได้รับการยอมรับนับถือ	Multiple Regression Analysis	✓
ลักษณะงานที่ทำ	Multiple Regression Analysis	X
ความรับผิดชอบในงาน	Multiple Regression Analysis	✓
การเจริญเติบโตในองค์กร	Multiple Regression Analysis	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ตาราง 49 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ	สถิติที่ใช้	ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงาน
นโยบายและการบริหารงาน	Multiple Regression Analysis	✓
สภาพการปฏิบัติงาน	Multiple Regression Analysis	✓
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Multiple Regression Analysis	✓
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Multiple Regression Analysis	X
ความมั่นคงในงาน	Multiple Regression Analysis	✓
เงินเดือนและสวัสดิการ	Multiple Regression Analysis	X

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลกับระดับความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เป็นอย่างไร แรงจูงใจด้านใดส่งผลมากที่สุด
3. สามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

3. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

วิธีดำเนินการทำวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 2,437 คน ผู้วิจัยเจาะจงสำนักงานใหญ่เนื่องจากมีจำนวนพนักงานมากที่สุดคิดเป็น 12% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566)

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรหาขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1967) และกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จำนวนประชากร 2,437 คน ซึ่งแสดงได้ตามสูตรนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \frac{2,437}{1+2,437(.05)^2} \\ n &= 343.6 \approx 344 \text{ คน} \end{aligned}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณข้างต้นพบว่า จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยนี้เท่ากับ 344 คน

การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่ได้กำหนดไว้

ตาราง 50 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน

ลำดับ	ด้านสายงาน	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	503	71
2	ยุทธศาสตร์องค์กร	218	31
3	บริหารองค์กร	746	105
4	ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ	623	88
5	พัฒนาเศรษฐกิจ	262	37
6	นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้	85	12
จำนวนรวม (คน)		2,437	344

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการรวบรวมข้อมูลและเผยแพร่ให้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านสายงานตามจำนวนสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้ในตารางข้างต้น รวมจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 344 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องต่อกรอบแนวคิดการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามจากการศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม ทั้ง 4 ด้านตามกรอบแนวคิดการวิจัย คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยแรงจูงใจ 3) ปัจจัยค้ำจุน และ 4) ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

3. ร่างแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปให้กลุ่มตัวอย่างทำการทดลองตอบแบบสอบถาม (Pilot test)

5. ปรับปรุงเนื้อหาในส่วนที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจหรือเห็นว่าความหมายคลุมเครือ ไม่ชัดเจน และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึง ระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลแต่ละส่วน มีผลดังนี้

แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1.ด้านปัจจัยจูง	
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	.813
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ	.727
1.3 ลักษณะงานที่ทำ	.814
1.4 ความรับผิดชอบในงาน	.837
1.5 การเจริญเติบโตในองค์กร	.816
2.ด้านปัจจัยค่าจูง	
2.1 นโยบายและการบริหารงาน	.723
2.2 สภาพการปฏิบัติงาน	.810
2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.780
2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.902
2.5 ความมั่นคงในงาน	.769
2.6 เงินเดือนและสวัสดิการ	.910
แบบสอบถามด้านความคงอยู่ในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านความคงอยู่ในองค์กร	
1.1 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	.732
1.2 ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	.842
1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	.760

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ (Google form)
2. เก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

สำนักงานใหญ่ จำนวน 344 ชุด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงาน โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

2. นำส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Divination)

3. นำส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Divination)

4. นำส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Divination)

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเพื่อทดสอบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคล ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบ

เป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างโดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

6. ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสมการความถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (กัลยา วานิชย์ บัญชา 2546: 302)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสหายงาน ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ถัดไปคือ อายุ 20 -30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงคือ และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 ตามลำดับ

อายุการทำงานกับองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 รองลงคือ 25,001 - 40,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ถัดไปคือ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ตามลำดับ

สายงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ทำงานด้านสายงานบริหารองค์กร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงคือ ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ถัดไปคือ ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ถัดไปคือ พัฒนาเศรษฐกิจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ถัดไปคือ ยุทธศาสตร์องค์กร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตาม ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ถัดไปคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ถัดไปคือ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 โดยได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผลงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 4.82 4.81 และ 4.80 ตามลำดับ

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 โดยรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กรเมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น และได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 4.75 4.63 และ 4.60 ตามลำดับ

ลักษณะงานที่ทำ พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 โดยงานที่ท่านทำตรงตามความต้องการของท่าน ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และงานที่ท่านทำมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 4.79 4.78 และ 4.72 ตามลำดับ

ความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานธนาคารอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 โดยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา โอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 4.82 4.80 และ 4.77 ตามลำดับ

การเจริญเติบโตในองค์กร พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับสายงานเพื่อมีโอกาสเจริญเติบโตในองค์กร ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 4.78 4.76 และ 4.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 โดยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ถัดไปคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ถัดไปคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ถัดไปคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 โดยนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ และธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 4.60 และ 4.53 ตามลำดับ

สภาพการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน และสถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 4.81 และ 4.80 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 โดยท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหาและหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญสนทนมนเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และ 4.37 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 โดยมีการทำงานเป็นที่อยู่เสมอ ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 4.73 และ 4.72 ตามลำดับ

ความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 โดยองค์กรของท่านมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว และงานที่ท่านทำอยู่ทำแล้วมีความสุข ไม่อยากลาออกไปทำที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 4.51 และ 4.38 ตามลำดับ

เงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 โดยเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม และโบนัสที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 4.78 และ 4.77 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

ความคงอยู่ในองค์กร พบว่าพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.06 และ 3.92 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง พบว่าพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยมีแรงบันดาลใจในการมาทำงานทุกวัน ตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน และไม่คิดจะย้ายองค์กรแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 3.69 และ 3.47 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่าพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 โดยรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร รู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับ

ด้านดีขององค์การกับบุคคลภายนอก และจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 4.60 และ 4.01 ตามลำดับ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่าพนักงานธนาคารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ ไม่คิดจะลาออกถึงแม้ว่าท่านจะไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา และจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปถึงแม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 3.70 และ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุ 20 -30 ปี กับอายุ 31 – 40 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.01</math> ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าอายุ 20 -30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.34

พนักงานธนาคารที่มีอายุ 20 -30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าอายุ 20 -30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.41

พนักงานธนาคารที่มีอายุ 20 -30 ปี กับอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าอายุ 20 -30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.50

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารที่มีด้านระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี กับอายุการทำงานกับองค์กร 5 - 10 ปี มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5 - 10 ปี มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.23

พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี กับอายุการทำงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไป

ไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.20

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าพนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.44

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.72

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.31

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.59

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.27

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ กับสายงานยุทธศาสตร์องค์กร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานยุทธศาสตร์องค์กร มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.35

พนักงานธนาคารที่มีสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ กับสายงานบริหารองค์กร มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานบริหารองค์กร มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.27

พนักงานธนาคารที่มีสายงานยุทธศาสตร์องค์กร กับสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีค่า P-value เท่ากับ <0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานยุทธศาสตร์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.41

พนักงานธนาคารที่มีสายงานยุทธศาสตร์องค์กร กับสายงานนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานยุทธศาสตร์องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.93

พนักงานธนาคารที่มีสายงานบริหารองค์กร กับสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีค่า P-value เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานพัฒนาเศรษฐกิจ มีความคงอยู่ในองค์กรมากกว่าสายงานบริหารองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.33

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาพบว่า

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) ลดลง - .219 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) เพิ่มขึ้น .291 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) เพิ่มขึ้น .579 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจ ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ

การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัย
 จูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี
 ความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยจูงใจ (y_2) เพิ่มขึ้น .261 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณา
 ถึงปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จะส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ
 การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัย
 จูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจ้างส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์
 การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความคงอยู่ของพนักงาน
 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สามารถสร้างสมการ
 พหุคูณเชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาพบว่า

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงาน
 มีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง (y_2) เพิ่มขึ้น .292 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่าง
 พิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน จะส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของพนักงาน
 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อ
 กำหนดให้ปัจจัยค่าจ้างด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมี
 ความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง (y_2) ลดลง -.209 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณา
 ถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อ
 การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่า
 จ้างด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้
 พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง (y_2) เพิ่มขึ้น .176 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่ม
 ตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ของ

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจุนด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจุน (y_2) เพิ่มขึ้น .628 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ (Y_1) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจุนด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษเกี่ยวกับเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ พบว่า

พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีความคงอยู่ในองค์กรไม่ต่างกันตามสภาพแวดล้อมและสถานภาพของแต่ละคน โดยมุ่งเน้นไปที่การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่มั่นคงและไม่มีแนวโน้มในการหางานใหม่ เพศชายและเพศหญิงจึงมีความคงอยู่ในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา สอนคำฝิว (2563) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานต่อความพึงพอใจพนักงานธนาคารกสิกรไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ มากที่สุด เนื่องจากเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีความคิดว่าไม่อยากย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน จึงทำให้มีบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีอัตราการลาออกน้อยลง เนื่องจากมีโอกาสในการเลือกงานที่ตนชอบหรือความพอใจมีน้อยลงเพราะอายุที่มากขึ้น ค่าตอบแทนมากขึ้น วันหยุดมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการที่

ได้รับจากการทำงานที่ระดับสูงจึงพอใจในการทำงานต่อไปได้ ทำให้ความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิดา กันหา (2562) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการอยู่ต่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานธนาคารมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรต่างกัน เพราะงานบางอย่างจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้เฉพาะทาง ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ พนักงานสามารถกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นได้ด้วยการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยโอกาสที่จะสร้างความก้าวหน้าในงานหรือการเพิ่มเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษาที่แต่ละบุคคลมีอยู่ด้วยเช่นกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิดา กันหา (2562) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า พนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความต้องการอยู่ต่อแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี มีความคงอยู่มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากผู้ที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี หรือผู้ที่อาวุโสในการทำงานมากกว่าจะมีผลงานมากกว่าพนักงานใหม่ ๆ และมีความพอใจในงานของตนเองสูงมากด้วย ดังนั้น อัตราการขาดงานหรือลาออกจะมีน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรน้อยกว่าทำให้มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภวรรณ์ กุลโชติ (2566) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร

หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไปมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากรายได้มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์กรอย่างมาก เมื่อพนักงานได้รับรายได้มากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหจจุทา ชมภูณูช (2563) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความตั้งใจในการลาออกแตกต่างกัน

พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานธนาคารที่อยู่ในสายงานยุทธศาสตร์องค์กรมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากสายงานที่แตกต่างกันมีผลตอบแทน โอกาส และสวัสดิการในการทำงานที่ต่างกัน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความคิดและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมถึงความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2548) พบว่า พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่ากฎระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ขององค์กร มีส่วนช่วยส่งเสริมการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร องค์กรที่ให้อิสระในการทำงานรวมถึงสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเองจะทำให้พนักงานธนาคารมีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ กล่าวได้ว่า เมื่อความรับผิดชอบในงานต่อบุคคลมากขึ้น พนักงานจะไม่สามารถรับผิดชอบในบางส่วนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานภายหลัง ซึ่งอาจกระทบกับหลายฝ่ายในหน่วยงาน ส่วนนี้องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายที่เหมาะสมกับหน้าที่ของพนักงานธนาคาร เพื่อให้องค์กรได้งานที่มีคุณภาพและส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแม้ว่าบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากปัจจัยต่างๆ พนักงานสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ โดยมีรางวัลตอบแทนความตั้งใจการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้เงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจเนื่องจากมีทัศนคติว่าความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งเป็นผลที่มาจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้ถึงกรยอมรับจากบุคคลทั่วไป รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิตา กันหา (2562) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และและสอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ไทยกิ่ง (2563) พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ญาดา สอนคำผิว (2563) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานต่อความพึงพอใจพนักงานธนาคารกสิกรไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจพนักงานธนาคารกสิกรไทยในกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

ปัจจัยคำจูงส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า พนักงานทำงานมีความคงอยู่ที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จึงทำให้พนักงานที่ทำงานในองค์กรมีความรู้สึกมั่นคงในระดับมากที่สุด และเกิดความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ องค์กรยังมีกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในนโยบายอย่างชัดเจน และนโยบายไม่ยากและซับซ้อนเกินกว่าที่จะนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ หากองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการติดต่อสื่อสารกันภายใน สร้างความสัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสมาชิกในองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์อันดีต่อกันและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจนโยบายการบริหารไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า หากสภาพการปฏิบัติไม่ดีนั้นย่อมทางผลต่อการทำงานและผลงานของพนักงานอย่างแน่นอน การให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรเช่นกัน เพราะมีบุคลากรงานทุกอย่างขององค์กรจึงผ่านพ้นลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น สภาพการปฏิบัติงานขององค์กรจึงส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่จะทำงานขององค์กรให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันหจจุทา ชมภูณูช (2563) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยคำจูง ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพด้านนโยบายการบริหาร และสอดคล้องกับ กิ่งกาญจน์ ไทยกิ่ง (2563) พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับของวรรณิดา กันหา (2562) เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยคำจูง ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อายุการทำงาน 5-10 ปี รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป ตำแหน่งยุทธศาสตร์องค์กรมีความคงอยู่มากที่สุด ในขณะที่กลุ่มความคงอยู่น้อยที่สุด อายุ 20-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี รายได้ 15,000-25,000 บาท สายงานด้านนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงระบบเก่าขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าสิ่งที่คนอายุ 20-30 ปี มองหาจากงานที่ปฏิบัติอยู่คือการทำงานที่รู้สึกว่าคุณมีความหมาย งานที่ทำแล้วจะรู้สึกว่าได้เปลี่ยนแปลงโลกที่ตนเองอยู่จริง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนแล้ว มักจะมองว่าคุณมีความถนัดอะไร ชอบอะไร ในขณะที่คนรุ่นใหม่ไม่ได้เริ่มจากความถนัดอย่างเดียว แต่มองไปถึงความถนัดที่ตนเองมีประโยชน์ต่อคนอื่นด้วย พร้อมทั้งภาพลักษณ์ขององค์กร องค์กรควรที่จะปรับภาพลักษณ์ให้ดูทันสมัยมากขึ้นเช่น ชุติณิฟอร์ม เพื่อเพิ่มความมั่นใจแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สิ่งที่สามารถยื่นให้กับคนรุ่นใหม่เพื่อดึงดูดให้คงอยู่ในองค์กร คือ เงินเดือน โบนัส และตำแหน่ง เพื่อตอบโจทย์เรื่องความมั่นคงในการทำงาน และบอกว่าเด็กรุ่นใหม่พวกนี้จะได้อะไรจากการทำงานกับองค์กร

ปัจจัยจูงใจ

การเจริญเติบโตในที่ทำงานมักมาพร้อมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลานกับเงินเดือนที่มากขึ้น และความรับผิดชอบที่มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจชั้นดีที่จะผลักดันพนักงานให้ก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทางองค์กรจึงมีความคาดหวังต่อตัวของพนักงานมากขึ้นเช่นกัน เมื่อความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น พนักงานจึงอาจมีความคาดหวังและความกังวลในระหว่างการทำงานทำให้ความคงอยู่ในงานลดลง ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานควรอาศัยฟีลแบ็คหรือคำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ และนำปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อลดความกังวลในการทำงาน เพราะความรับผิดชอบของงานที่มากขึ้น การมีที่ปรึกษาหรือเมนเทอร์ที่ดีจะช่วยให้เข้าใจรายละเอียดหรือบทบาทการทำงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น และนำคำแนะนำหรือคำติชมที่ได้รับกลับมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจได้รับมุมมองที่แปลกใหม่ในสายอาชีพได้อีกด้วย

ปัจจัยคำจุน

ความมั่นคงในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร หากงานมีความมั่นคงแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานย่ำแย่ย่อมส่งผลเสียต่อการทำงานขององค์กรอย่างแน่นอน เช่น ผลผลิตในองค์กรลดลง พนักงานหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน ศักยภาพในการทำงานของพนักงานลดลง เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคงต่อชีวิตของตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและบุคลากรเอง และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ลักษณะประชากรในครั้งนี้เป็นเพียงพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรขยายขอบเขตการศึกษาของกลุ่มประชากรไปสู่กลุ่มประชากรอื่น ๆ เช่น พนักงานธนาคารพาณิชย์ ข้าราชการ พนักงานเอกชน เป็นต้น
2. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถอธิบายอย่างได้ชัดเจน
3. สำหรับผู้ที่สนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาแนวทางการเพิ่มแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน เช่น ทักษะคนดี วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงการบริหารภายในองค์กรซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

บรรณานุกรม

- Herzberg. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley and Sons.
- Meyer & Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage Publications.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed..). Harper.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด* [สารนิพนธ์ บธ.ม. การจัดการ -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.].
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kannika_M.pdf
- กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม*.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 13..). ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- จตุรงค์ ศรีวีงษ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management* (พิมพ์ครั้งที่ 1..). โอเดียนสโตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง..). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนภรณ์ พรธรราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2559). *รายงานกิจการประจำปี ปีบัญชี 2559*.
https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0001
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร = Organizational behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 1..). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์นาฎ. (2551). *กลยุทธ์การจัดการระบบบริการสุขภาพในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต*

อำเภอคลอง จังหวัดจันทบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานวิชาการ = *Academic administration*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท รัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2566). วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยม. https://www.baac.or.th/th/index.php?cover_page=1

พรพิณ ประกายสันติสุข. (2550). ลักษณะส่วนบุคคลค่านิยมทรัพยากรการท่องเที่ยวและพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ บธ.ม. การตลาด -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.].

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Mark/Porpin_P.pdf

พิเชษฐ์ ชิมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา: บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motives การจูงใจ Motivation*.

<https://www.bangkok.go.th/public/training/page/sub/5280/Book-Briefing>

มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์. (2565). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ

ประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สาร

นิพนธ์ บธ.ม.การจัดการ--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.]. [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/2100)

[thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/2100](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/2100)

รังสีณี คชภักดี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 7. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัตนพล พลเสน. (2565). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และ ขนาดย่อม แห่งประเทศไทย. 130–140.

- ลมูลศิลป์, ธ., & ยี่สุนเทศ, ว. (2019). MOTIVATION AND PRODUCTIVITY OF PRODUCTION STAFF AT AN AUTO PARS FACTORY. *Santapol College Academic Journal*; Vol. 5 No. 1 (2019): January-June; 76-84. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/176850>
- วชิรวรรณ งามละม่อม. (2558). *ทฤษฎีการมีส่วนร่วม*.
- วรรณิดา กันหา. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรัญญา ชื่นชม. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิษระ แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันวิสาข์ ทรงบัณทิต. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). *ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ: รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://thesis.swu.ac.th/swufac/Beh/Saran_P_R421282.pdf
- สมิต สัชฌุกร. (2543). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ (พิมพ์ครั้งที่ 2.)*. สายธาร.
- สันหจุกา ชมภูษ. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรเดช เตชะวาทกุล. (2563). *วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด [สารนิพนธ์ บธ.ม. การจัดการ -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.]*. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/884/1/gs611130137.pdf>
- เสกสรร เมฆไตรรัตน์. (2550). *การศึกษาการอรรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) ชลบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การ เรืองรัตนอัมพร. (2556). *สาเหตุของความเครียดจากการทำงาน*. <http://www.cardiobook.net/>

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขต
พื้นที่ อำเภอกำแพงศรีอ จังหวัดชัยภูมิ.

อนุนิต แยมเย็นง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมือง
ตราด จังหวัดตราด.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการตลาด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ
- ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน
- ส่วนที่ 4 ด้านความคงอยู่ในองค์กร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้
เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือ ในการตอบ
แบบสอบถามฉบับนี้

ผู้วิจัย

นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1.เพศ

() ชาย () หญิง

2.อายุ

() อายุ 20 -30 ปี () อายุ 31 – 40 ปี () อายุ 41 – 50 ปี () อายุ 50 ปี ขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4.อายุการทำงานกับองค์กร

() น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() 15,000 – 25,000 บาท () 25,001-40,000 บาท () 40,001 – 50,000 บาท () 50,001 บาท
ขึ้นไป

6.ด้านสายงาน

() ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ () ยุทธศาสตร์องค์กร () บริหารองค์กร () ธุรกิจธนาคาร
และธุรกิจสินเชื่อ () พัฒนาเศรษฐกิจ () นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้

ส่วนที่2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.1ผลงานของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
1.2ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
1.3ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
1.4ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง					
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในองค์กรของท่าน					
2.2ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร					
2.3ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมให้การยอมรับ					
2.4เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความคิดเห็นของท่านมักเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น					
3.ด้านลักษณะงานที่ทำ					
3.1งานที่ท่านทำตรงตามความต้องการของท่าน					
3.2งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
3.3งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ					
3.4ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน					

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
4.ด้านความรับผิดชอบในงาน					
4.1ท่านมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
4.2ท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
4.3ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด					
4.4ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา					
5.ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร					
5.1ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับสายงานเพื่อมี โอกาสเจริญเติบโตในองค์กร					
5.2ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง					
5.3ธนาคารมีระเบียบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
5.4ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้					

ส่วนที่3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1.ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1.1นโยบายของธนาคารมีความชัดเจนในการปฏิบัติตาม					
1.2ธนาคารมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ					
1.3ธนาคารมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรมและเสมอภาค					
2.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
2.1สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย					
2.2อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและครบครัน					
2.3สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
3.1ท่านปรึกษาหัวหน้างานได้ทุกเรื่องเมื่อเกิดปัญหา					
3.2หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือท่านด้วยความจริงใจ					
3.3หัวหน้างานของท่านให้ความสนทนมนเป็นกันเอง					
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
4.1มีการทำงานเป็นที่อยู่เสมอ					
4.2เพื่อนร่วมงานของท่านมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน					
4.3ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5.ด้านความมั่นคงในงาน					
5.1งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว					
5.2งานที่ท่านทำอยู่ทำแล้วมีความสุขไม่อยากจะลาออกไปทำที่อื่น					
5.3องค์กรของท่านมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ					
6.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
6.1เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6.2โบนัสที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.3ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม					

ส่วนที่4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กร

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความคงอยู่ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1.ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
1.1ท่านไม่คิดจะย้ายองค์กรแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า					
1.2ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน					
1.3ท่านมีแรงบันดาลใจในการมาทำงานทุกวัน					
2.ความผูกพันด้านความรู้สึก					
2.1ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าท่านจะรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน					
2.2ท่านรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร					
2.3ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก					
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
3.1ท่านจะยังคงปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปถึงแม้ว่าจะมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
3.2ท่านไม่คิดจะลาออกถึงแม้ว่าท่านจะไม่เห็นด้วยในวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา					
3.3ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่					



ภาคผนวก ข

หนังสืออนุเคราะห์ข้อมูลเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทร : 0-21691016 เว็บไซต์ : <http://mba.swu.ac.th>

21 กันยายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (ผอ.ฝทน.)

ด้วย นางสาวมัชฌิมา โมรัชฐีเยร รหัสประจำตัวนิสิต 65199160450 นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช กุสิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ขอข้อมูลของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมาประกอบในรูปเล่มสารนิพนธ์ ซึ่งข้อมูลที่น่าไปเผยแพร่จะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรของท่านจะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ให้ นางสาวมัชฌิมา โมรัชฐีเยร นำข้อมูลไปประกอบในสารนิพนธ์และเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กังวาน ยอดวิศิษฎ์ศักดิ์)

รักษาการแทนหัวหน้าศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา

ผู้ประสานงาน : นางสาวศิตา พัฒนาไพบุลย์กุล เบอร์โทรติดต่อ 0833003314

ประวัติผู้เขียน

