

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี**
**Factors affecting employee's commitment of bank for Agriculture and
Agricultural Cooperatives Udon Thani Provincial Office**

นายวิมาน อ่อนปัสสา¹ จุฑาทิพย์ เตชยางกูร²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพัน และแรงจูงใจของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน ใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.973 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงสถิติพรรณนาประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าจูงสูงกว่าปัจจัยจูงใจ

ความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับธนาคาร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันธนาคาร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันธนาคารที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันธนาคารที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันธนาคาร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง เป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันธนาคาร แรงจูงใจในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this research was to study the commitment and motivation of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Udon Thani Provincial Office. A sample of 208 people was obtained using an online questionnaire form. Answer surveys through Google Forms as a data collection tool. The confidence value by Cronbrach's Alpha Coefficient method was 0.973. Data were analyzed by descriptive statistics. To describe the characteristics of various variables including frequency, percentage, mean and standard deviation. And analyzes using inferential statistics, t-test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis.

Motivation for employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Udon Thani Provincial Office Overall, it is at the highest level. And when considering each factor, it was found that the level of support factor opinion was higher than that of the motivating factor.

Employee commitment of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Udon Thani Provincial Office Overall, it is at the highest level. And when considering each aspect, it was found that the level of opinion was at the highest level in all aspects, including psychological attachment. Persistence commitment to the organization and the normative ties, respectively.

Comparison of personal factors and organizational commitment. It was found that different personal factors in terms of gender and educational level had the same organizational attachment, the statistical significance at the 0.05 level. In terms of age, job title, income and length of work that differ, there are different organizational ties, at the level of statistical significance at the 0.05 level

The analysis of work motivation affects organizational commitment. It is an aspect that affects the bonds of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives, Udon Thani Provincial Office. It was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Employee's commitment, Motivation to work

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการระบาดครั้งใหญ่ของโรคโควิด 19 ทำให้รูปแบบการทำงานของผู้คนเปลี่ยนไปจากแบบเดิมสิ้นเชิง จากผลสำรวจหลายที่ระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า เมื่อสถานการณ์โรคโควิดเริ่มคลี่คลายและเศรษฐกิจมีการฟื้นตัว คนจะลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งเห็นการเปลี่ยนแปลงนี้ในหลายประเทศ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาที่คาดการณ์ว่า ในปี 2570 จำนวนแรงงานอิสระอาจสูงถึง 86.5 ล้านคน หรือประมาณครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงาน ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นนี้ ทำให้เราจำเป็นต้องรู้จักเทรนด์เพื่อปรับตัวสู่การทำงานในอนาคต (ธนาคารแห่งประเทศไทย, BOT MAGAZINE, 2564) สาเหตุมาจากช่วงการระบาดโรคโควิด 19 ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่บ้าน (work from home), การทำงานจากที่ไหนก็ได้ (work from anywhere) หรือการทำงานจากระยะไกล (remote working) จนกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานที่ไม่ต้องเข้าออฟฟิศ คนเริ่มชินกับวัฒนธรรมนี้ และเริ่มมีแนวคิดที่จริงจังแล้วว่า การทำงานที่ได้ประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวันก็ได้ และเริ่มมองหาหนทางใหม่ที่ทำให้ความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น

พนักงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ธนาคารประสบความสำเร็จ พนักงานที่มีความสามารถจะนำเอากลยุทธ์ของธนาคารไปใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะธนาคารนั้นจะผลิตสินค้าหรือบริการ พนักงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้สินค้าหรือบริการนั้นมีคุณภาพและได้รับการยอมรับจากลูกค้า ธนาคารต้องใช้งบประมาณที่สูงในการคัดสรรพนักงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน และการจัดการฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้น หลายธนาคารจึงมีกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อรักษาพนักงานให้คงทำงานอยู่กับธนาคารไปจนเกษียณ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในธนาคารเป็นอย่างไร ที่จะนำไปสู่ความผูกพันธนาคารของพนักงาน จะเป็นประโยชน์ต่อธนาคารที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการทำวิจัยไปปรับใช้กับการบริหารพนักงานในธนาคารให้สอดคล้องกับนโยบายของธนาคาร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานและธนาคารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานของการทำวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัย (1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน (2) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และผลตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อธนาคารของ 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อธนาคารด้านจิตใจ ความผูกพันต่อธนาคารด้านการคงอยู่กับธนาคาร และความผูกพันต่อธนาคารด้านบรรทัดฐาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี จำนวน 430 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2565) โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำนวน 208 ราย ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่มีจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (finite population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

แนวคิดของ Allen and Meyer (อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 11) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงความผูกพัน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อธนาคารในแง่ที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับธนาคารและการมีส่วนร่วมในธนาคารของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกกับธนาคารต่อไป

2. ด้านการคงอยู่กับธนาคาร (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อธนาคารของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับธนาคารของพนักงาน การอยู่ในธนาคารของพนักงานจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในธนาคาร

3. ด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของธนาคารย่อมต้องมีความผูกพันต่อธนาคาร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อธนาคารนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในธนาคาร พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในธนาคารเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 15-17) ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติด้านบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานในธนาคาร ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความหมายเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี จำนวน 430 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 เมษายน 2565) โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 208 ราย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความผูกพันธนาคาร ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับธนาคาร และการด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 สถานภาพสมรส จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 78.40 ตำแหน่งสายงานสินเชื่อ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 และมีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 4.29 ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) และ ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.26 ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.53)

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นต่อความผูกพันธนาคาร

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 4.50 ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.58) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับธนาคาร มีค่าเฉลี่ย 4.44 ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันธนาคาร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เพศของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อธนาคารด้านจิตใจ ความผูกพันต่อธนาคารด้านการคงอยู่กับธนาคาร และความผูกพันต่อธนาคารด้านบรรทัดฐาน เมื่อจำแนกตามอายุแล้วพนักงานช่วงอายุ 26 – 30 ปี มีความผูกพันต่อธนาคารน้อยกว่าพนักงานช่วงอายุ 36 – 40 ปี และ พนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ส่วนพนักงานช่วงอายุ 31 – 35 ปี มีความผูกพันต่อธนาคารน้อยกว่าพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อธนาคารด้านจิตใจ ความผูกพันต่อธนาคารด้านการคงอยู่กับธนาคาร และความผูกพันต่อธนาคารด้านบรรทัดฐาน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานแล้ว พนักงานตำแหน่งงานสายงานบริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) มีความผูกพันต่อธนาคาร มากกว่าพนักงานตำแหน่งงานสายงานสินเชื่อ และพนักงานตำแหน่งงานสายงานการเงิน ส่วนพนักงานตำแหน่งงานสายงานสินเชื่อ มีความผูกพันต่อธนาคารน้อยกว่าพนักงานตำแหน่งงานสายงานธุรการ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ รายได้ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อธนาคารด้านจิตใจ ความผูกพันต่อธนาคารด้านการคงอยู่กับธนาคาร และความผูกพันต่อธนาคารด้านบรรทัดฐาน เมื่อจำแนกตามรายได้แล้ว พนักงานที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความผูกพันต่อธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน ระยะเวลาการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อธนาคารที่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ ความผูกพันต่อธนาคารด้านจิตใจ และความผูกพันต่อธนาคารด้านการคงอยู่กับธนาคาร เมื่อจำแนกระยะเวลาการทำงานแล้ว พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันธนาคาร

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง เป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

ระดับความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าจ้าง สูงกว่าปัจจัยจูงใจเนื่องจากธนาคารมีความมั่นคงทั้งด้านตำแหน่งงาน ด้านธนาคาร จึงทำให้พนักงานยึดมั่นในธนาคาร

สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่กังวลกับการโยกย้ายไปหาที่ทำงานใหม่ ธนาคารมีกฎระเบียบข้อบังคับของธนาคารที่มีความเป็นธรรม มีผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งเพื่อนร่วมงานผู้บริหาร และได้เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการอยู่เป็นประจำ จากการศึกษาจึงพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ สอดคล้องกับการศึกษาของเสกสรร ดุมแก้ว (2565) เรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันธนาคารของพนักงานกลุ่มบริษัทททลีน ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนมีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ระดับความเห็นต่อความผูกพันธนาคาร

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับธนาคาร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) เรื่องความผูกพันต่อธนาคารของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พนักงานที่มีความผูกพันเรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อธนาคาร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของธนาคาร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายของธนาคาร

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันธนาคาร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันธนาคารที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันธนาคารที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นถึง ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับธนาคาร ความรู้สึกรักและผูกพันกับธนาคาร ผลประโยชน์ที่สำคัญต่างๆที่ธนาคารจัดหาให้ ยิ่งปฏิบัติงานระยะเวลานานยิ่งได้รับมากขึ้น จึงทำให้มีความผูกพันธนาคารมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร์ จันท์เพ็ญ (2557) เรื่องความผูกพันต่อธนาคารของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาธนาคารชุมชน (ธนาคารมหาชน) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันธนาคารของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาธนาคารชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อธนาคาร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงได้

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันธนาคาร

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง เป็นด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานจังหวัดอุดรธานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของธนัญพร สุวรรณคาม (2559) เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อธนาคารของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ธนาคารต้องเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงปริมาณงานที่พนักงานได้รับให้มีความเหมาะสม เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีควรมีการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานอยู่เสมอ พนักงานควรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดแผนงานการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบูรณาการการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันต่อไป

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง ธนาคารควรปรับปรุงฐานเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน และจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ในส่วนนโยบายและการบริหารงานต้องมีการชี้แจงนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานในธนาคารปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

ความผูกพันธนาคารด้านจิตใจ ผู้บริหารต้องสร้างให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับธนาคาร รู้สึกรักและผูกพันกับธนาคาร รู้สึกว่าปัญหาของธนาคารเป็นปัญหาของพนักงานด้วย จะทำให้พนักงานมีความผูกพันด้านนี้มากยิ่งขึ้น

ความผูกพันธนาคารด้านการคงอยู่กับธนาคาร เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นของพนักงานทุกคนเพื่อใช้ในการดำรงชีพ เมื่อธนาคารตอบสนองให้เพียงพอพนักงานก็จะรู้สึกว่าเสียประโยชน์ที่สำคัญที่ธนาคารจัดหาให้ จะทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากธนาคารน้อยลง

ความผูกพันธนาคารด้านบรรทัดฐาน เมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีกับธนาคารมีความรับผิดชอบในหน้าที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีจิตอาสาช่วยเหลือส่วนรวมให้พัฒนาธนาคารให้ดียิ่งขึ้น ธนาคารต้องรักษาบุคลากรที่สำคัญอย่างนี้ไว้ให้ดีเพื่อเป็นต้นแบบ แบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับธนาคาร กับธนาคารอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงในหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันธนาคารมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งไม่ได้ลงรายละเอียดเชิงลึก ฉะนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ จะได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาธนาคารต่อไป

บรรณานุกรม

- ธนาคารแห่งประเทศไทย, BOT MAGAZINE. (2564).เปิด 4 เทรนด์การทำงานของโลกในยุค
New Normal.ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565. จาก
<https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256402CoverStory.aspx>
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2565). *ประวัติการก่อตั้ง*.ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565.
จาก https://www.baac.or.th/th/content-about.php?content_group_sub=0001
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)*.
วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, หน้า 34-41.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). *แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์*.
วารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่ 2, ฉบับที่ 2, หน้า 52-61.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*.
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร*.
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- ดวงพร โพธิสร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ดูแลเด็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา*.
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สันทจุฑา ชมพูนุช. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก
ของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*.
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เสกสรร ดุมแก้ว. (2565). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพัน*

- องค์การของพนักงานกลุ่มบริษัททลิน. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.
- หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน
เขตกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การ
ชุมชน (องค์การมหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรรณวิษ ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัท
ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).
- หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วน
อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.
- หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1968). *The Motivation
to Work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork:
Harper and Row Publication.