

แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร  
(ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

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

มัทธมา โมรัชเสี๋ย<sup>1</sup>

ณัฏช กุลิสร<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

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 และให้ความคิดเห็นความคงอยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงานแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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

<sup>1</sup> สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## Abstract

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.

**Keywords:** Work motivation, Employee retention, Bank employee

## บทนำ

ธนาคารเป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งทำหน้าที่เป็นแหล่งระดมเงินออม และแหล่งให้กู้ยืมเงินที่สำคัญที่สุดในระบบการเงิน พร้อมทั้งวางแผนและวิเคราะห์ทั้งด้านการลงทุนและด้านการเงินให้กับลูกค้าทั่วไป และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีธุรกิจบริการเป็นหลักจึงต้องอาศัยพนักงานที่มีทักษะความสามารถความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของธนาคาร องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อปรับปรุงพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้แรงจูงใจเป็นพลังสำคัญที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรจนประสบความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ แต่ถ้าหากพนักงานขาดแรงจูงใจที่ดี อาจส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดลงพร้อมทั้งส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ดังนั้น หากมีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีก็จะสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้แก่พนักงานในปัจจุบัน จนถึงอนาคตข้างหน้าการจูงใจก็ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารองค์กรต่อไป ผู้บริหารจะต้องเข้าใจพฤติกรรม เข้าใจความต้องการของพนักงาน และรู้วิธีจูงใจพนักงาน เพื่อให้การบริหารในองค์กรบรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมาย และสามารถตอบสนอง

ความต้องการของพนักงานได้อีกด้วย (นิตินพ ภูตะโชติ, 2556) จากการสำรวจในปี 2566 พบว่า ระหว่างปี 2563-2564 ในช่วงของวิกฤตโควิด 19 ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้ยากขึ้นพนักงานทำงานอย่างหนักเพื่อช่วยประคองสถานการณ์ของธนาคารให้ผ่านช่วงวิกฤตองค์กรจึงต้องการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อลดความท้อแท้หรือความหมดไฟในการทำงาน เพราะพนักงานเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการสนับสนุนระบบงานและการดำเนินงาน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566) จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเป็นการยกระดับคุณภาพบุคลากรในภาพรวมของธนาคารฯ ให้ชัดเจนมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

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

### ทบทวนวรรณกรรม

**แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์** ได้ใช้แนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรนี้ใช้เป็นเครื่องมือที่สามารถบอกปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และด้านสายงานผู้ศึกษาจึงได้นำลักษณะด้านประชากรศาสตร์มาใช้ในการศึกษาเป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันซึ่งจะมีผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยบ่งบอกได้ถึงความต้องการที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และด้านสายงาน

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ** 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 ผู้วิจัยจึงได้

นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

**แนวคิดและทฤษฎีด้านความคงอยู่ในองค์กร** ได้ใช้แนวคิดของ Meyer & Allen (1997) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ลักษณะ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้ 1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้และความพึงพอใจในงาน 2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึกรัก (Affective Commitment) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความท้าทายของงาน และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรและความผูกพันดังกล่าวเป็นการแสดงออกในรูปของการคงอยู่และความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดในกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามคือความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่

## วิธีการดำเนินการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้** คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 2,437 คน ผู้วิจัยเจาะจงสำนักงานใหญ่เนื่องจากมีจำนวนพนักงานมากที่สุดคิดเป็น 12% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2566) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 344 คน และดำเนินการคัดกรองคุณภาพด้วยการพิจารณาความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 344 ชุด ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมดจึงเลือกแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง** จะดำเนินการ ดังนี้

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลที่ได้กำหนดไว้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านสายงาน

ลำดับ	ฝ่าย	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	503	$344 \times \frac{503}{2,437} = 71$
2.	ยุทธศาสตร์องค์กร	218	$344 \times \frac{218}{2,437} = 31$
3.	บริหารองค์กร	746	$344 \times \frac{746}{2,437} = 105$
4.	ธุรกิจธนาคารและธุรกิจสินเชื่อ	623	$344 \times \frac{623}{2,437} = 88$
5.	พัฒนาเศรษฐกิจ	262	$344 \times \frac{262}{2,437} = 37$
6.	นโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้	85	$344 \times \frac{85}{2,437} = 12$
จำนวนรวม (คน)		2,437	344

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

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้รูปแบบแบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานกับองค์กร ระดับรายได้ และด้านสายงาน ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้ข้อเดียว

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และการเจริญเติบโตในองค์กร แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด

**ส่วนที่ 4** ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด

## ผลการวิจัย

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา** แบ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ได้ว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 อายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และทำงานด้านสายงานบริหารองค์กร จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81

การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70

ลักษณะงานที่ทำ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80

การเจริญเติบโตในองค์กร พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านการเจริญเติบโตในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

นโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

สภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

ความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53

เงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคงอยู่ในองค์กรของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคงอยู่ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความผูกพันด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรักโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรักโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน** เพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยพบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย พบว่า

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น .292 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจ้างด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง ( $y_2$ ) ลดลง -.209 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ( $Y_1$ ) ลดลง ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจ้างด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น .176 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจ้างด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีความคงอยู่ในองค์กร ด้านปัจจัยค่าจ้าง ( $y_2$ ) เพิ่มขึ้น .628 หน่วย กล่าวคือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างพิจารณาถึงปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้ปัจจัยค่าจ้างด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

### สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่” สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่แตกต่างกัน จำแนกออกได้ โดยผลการวิจัยพบว่า

พนักงานธนาคารที่มีเพศแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีความคงอยู่ในองค์กรไม่ต่างกันตามสภาพแวดล้อมและสถานภาพของแต่ละคน โดยมุ่งเน้นไปที่การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่มั่นคงและไม่มีแนวโน้มในการหางานใหม่ จึงมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน เนื่องจากโดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ



สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นจะมีความคิดที่ไม่อยากลาออกจากงาน หรือย้ายงาน จึงทำให้มีบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีอัตราการลาออกน้อยลง จึงมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพนักงานธนาคารมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อความคงอยู่ในองค์กรต่างกัน เพราะงานบางอย่างจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้เฉพาะทาง จึงมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กรแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพนักงานธนาคารที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี มีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากผู้ที่มีอายุการทำงานกับองค์กร 5-10 ปี หรือผู้ที่อาวุโสในการทำงานมากกว่าจะมีผลงานมากกว่าพนักงานใหม่ ๆ และมีความพอใจในงานของตนเองสูงมากด้วย จึงมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพนักงานธนาคารที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,001 บาทขึ้นไปมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากรายได้มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในองค์กรอย่างมาก เมื่อพนักงานได้รับรายได้มากขึ้น พนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อองค์กร จึงมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานธนาคารที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน โดยพนักงานธนาคารที่อยู่ในสายงานยุทธศาสตร์องค์กรมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่มากที่สุด เนื่องจากสายงานที่แตกต่างกันมีผลตอบแทน โอกาส และสวัสดิการในการทำงานที่ต่างกัน จึงมีความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโตในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบในงานต่อบุคคลมากขึ้น พนักงานจะไม่สามารถรับผิดชอบในบางส่วนที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานภายหลัง ซึ่งอาจกระทบกับหลายฝ่ายในหน่วยงาน ส่วนนี้องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายที่เหมาะสมกับหน้าที่ของพนักงานธนาคาร เพื่อให้องค์กรได้งานที่

มีคุณภาพและส่งเสริมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแม้ว่าบางภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจากปัจจัยต่างๆ พนักงานสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ โดยมีรางวัลตอบแทนความตั้งใจการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้เงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจเนื่องจากมีทัศนคติว่าความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งเป็นผลที่มาจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ โดยผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า หากสภาพการปฏิบัติไม่ดีขึ้นย่อมทางผลต่อการทำงานและผลงานของพนักงานอย่างแน่นอน การให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงานก็เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรเช่นกัน เพราะมีบุคลากรงานทุกอย่างขององค์กรจึงผ่านพ้นลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้น สภาพการปฏิบัติงานขององค์กรจึงส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่จะทำงานขององค์กรให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อายุการทำงาน 5-10 ปี รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป ตำแหน่งยุทธศาสตร์องค์กรมีความคงอยู่มากที่สุด ในขณะที่กลุ่มความคงอยู่น้อยที่สุดอายุ 20-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี รายได้ 15,000-25,000 บาท สายงานด้านนโยบายรัฐและบริหารจัดการคุณภาพหนี้ ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงระบบเก่าขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าสิ่งที่คนอายุ 20-30 ปี มองหาจากงานที่ปฏิบัติอยู่คือการทำงานที่รู้สึกว่าตนเองมีความหมาย งานที่ทำแล้วจะรู้สึกว่าได้เปลี่ยนแปลงโลกที่ตนเองอยู่จริง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนแล้ว มักจะมองว่าตนเองมีความถนัดอะไร ชอบอะไร ในขณะที่คนรุ่นใหม่ไม่ได้เริ่มจากความถนัดอย่างเดียว แต่มองไปถึงความถนัดที่ตนเองมีประโยชน์ต่อคนอื่นด้วย พร้อมทั้งภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรที่จะปรับภาพลักษณ์ให้ดูทันสมัยมากขึ้นเช่น ชุดยูนิฟอร์ม เพื่อเพิ่มความมั่นใจแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น สิ่งที่สามารถยื่นให้กับคนรุ่นใหม่เพื่อดึงดูดให้คงอยู่ในองค์กร คือ เงินเดือน โบนัส ภาพลักษณ์และตำแหน่ง เพื่อตอบโจทย์เรื่องความมั่นคงในการทำงาน และบอกว่าเด็กรุ่นใหม่จะได้อะไรจากการทำงานกับองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจิตใจของพนักงานนั้นมีการเจริญเติบโตในที่ทำงนมักมาพร้อมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ผสานกับเงินเดือนที่มากขึ้น และความรับผิดชอบที่มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจชั้นดีที่จะผลักดันพนักงานให้ก้าวสู่ไปเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทางองค์กรจึงมีความคาดหวังต่อตัวของพนักงานมากขึ้นเช่นกัน เมื่อความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นพนักงานจึงอาจมีความคาดหวังและความกังวลในระหว่างการทำงานทำให้ความคงอยู่ในงานลดลง ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานควรอาศัยพีดีแอนด์หรือคำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อลดความกังวลในการทำงานเพราะความรับผิดชอบของงานที่มากขึ้น การมีที่ปรึกษาหรือเมนเทอร์ที่ดีจะช่วยให้เข้าใจรายละเอียดหรือบทบาทการทำงานของตนเองได้ดียิ่งขึ้น และนำคำแนะนำหรือคำติชมที่ได้รับกลับมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจได้รับมุมมองที่แปลกใหม่ในสายอาชีพได้อีกด้วย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานนั้นมีความมั่นคงในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร หากงานมีความมั่นคงแต่สภาพแวดล้อมในการทำงานย่ำแย่ย่อมส่งผลเสียต่อการทำงานองค์กรอย่างแน่นอน เช่น ผลผลิตในองค์กรลดลง พนักงานหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน ศักยภาพในการทำงานของพนักงานลดลง เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ทำอยู่นั้นมีความมั่นคงต่อชีวิตของตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อบุคลากรเอง และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

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

### กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความคงอยู่ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจากความช่วยเหลือและความเมตตากรุณาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏษ์ กุสิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนเล่มสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์โดยให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆในสารนิพนธ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พุทธกาล รัชธร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่ให้ความอนุเคราะห์มาเป็นกรรมการในการสอบและคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข สารนิพนธ์ฉบับนี้ตลอดจนคณาจารย์ ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอกราบขอบพระคุณ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานใหญ่ทุกท่านสำหรับ ข้อมูลและความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นคว้าในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณต่อบิดามารดาและบุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก กำลังใจ และมอบโอกาสทางการศึกษาทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในครั้งนี้

ท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อนๆสาขาวิชาการตลาดรุ่นที่ 24 สำหรับมิตรภาพที่ดีมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำให้ข้อมูลต่างๆ ให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงได้หมดมา ณ ที่นี้ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างสูง

### เอกสารอ้างอิง

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร = Organizational behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 1.). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2566). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม*.

[https://www.baac.or.th/th/index.php?cover\\_page=1](https://www.baac.or.th/th/index.php?cover_page=1)

Herzberg. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley and Sons.

Meyer & Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage Publications.