

บทความวิจัย (Research article)

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
ของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment
on Job Satisfaction of Employees at BAAC Branches under the Lower
Northeastern Regional Division

เทอดศักดิ์ ภาฤพล^{1*}Thoetsak Pharuephon^{1*}

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
3 กันยายน 2568 30 กันยายน 2568 1 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 326 ราย ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละจังหวัด เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนลักษณะของประชากรทั้งหมดได้อย่างแม่นยำ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเป็นระดับมาตรฐานในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ซึ่งช่วยควบคุมความเสี่ยงในการสรุปผลคลาดเคลื่อนจากความจริง (Type I Error) ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้และยังคงความไวในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author email: thoetsak168@gmail.com

ตอนล่าง ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมทั้งแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของธนาคารมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถประสบความสำเร็จในระยะยาว

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

This quantitative research aimed to investigate The Influence of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees at BAAC Branches under the Lower Northeastern Regional Division. The sample consisted of 326 employees, selected using quota sampling based on the proportion of staff in each province to ensure appropriate distribution and accurate representation of the entire population. Data were collected through a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, mean, and standard deviation—as well as inferential statistics through multiple regression analysis. Hypothesis testing was conducted at the 0.05 level of statistical significance, which is widely accepted in social science research as it helps minimize the risk of Type I error while maintaining adequate sensitivity in detecting true relationships among variables.

The findings revealed that all three studied factors—motivational factors, hygiene factors, and organizational commitment—had statistically significant effects on job satisfaction among BAAC employees in the region. Notably, organizational commitment was found to have the strongest impact. These results highlight the importance of enhancing both employee motivation and organizational attachment as a means to improve job satisfaction. In turn, this can lead to more effective operations and long-term success for the bank.

Keywords: Motivational factors, Hygiene Factors, Organizational commitment, Job Satisfaction

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นธนาคารของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของประเทศผ่านการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตรในรูปแบบที่เป็นระบบ และมีเสถียรภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในภาคเกษตรกรรม

ธนาคารมีเป้าหมายในการเป็น “ธนาคารพัฒนาชนบทอย่างยั่งยืน” โดยให้บริการทางการเงินแก่ทุกกลุ่มเป้าหมายในห่วงโซ่สินค้าเกษตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของธนาคาร

ในแง่ของการพัฒนาองค์กร แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและการรักษาความมุ่งมั่นของพนักงานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถประสบความสำเร็จในระยะยาว (ภูติศ สุชาติพงศ์, 2562) เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งให้ความสำคัญกับสวัสดิการและการสนับสนุนการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน (วรณิดา กันหา, 2562) ปัญหาที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานนั้น เกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงานในกรณีของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง การขาดแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่ทุ่มเทในการทำงาน หากพนักงานไม่เห็นคุณค่าหรือไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การขาดการชมเชยหรือการรับรู้ถึงความสำเร็จในงานก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่สำคัญและไม่ทุ่มเทให้กับงานนั้น ๆ ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง ในด้านความผูกพันต่อองค์กรก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ถ้าพนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถเชื่อมโยงกับค่านิยมของธนาคารหรือไม่เห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร พวกเขาอาจจะขาดความผูกพันและไม่สนใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด การขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพหรือการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่ชัดเจนทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ขาดความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์และการผูกพันที่ดีจะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและลดอัตราการลาออกได้ (อัจฉรา สุขกลิ่น และคณะ, 2561) โดยประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน รางวัลและการชื่นชม ทัศนคติที่มีต่องาน ทัศนคติที่มีต่อองค์กร ความก้าวหน้า เติบโต และโอกาสในการทำงาน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (วิศรดา วศิษฎ์โสภา, 2562) ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีควรส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เห็นเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ในบริบทของพนักงาน ธ.ก.ส. ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีบริบทเฉพาะ เช่น มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และภูมิศาสตร์ พบว่า พนักงานบางส่วนมีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในสายงาน และขาดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนออกมาในรูปของการลาออกสูง อัตราการย้ายงานบ่อย หรือผลผลิตงานที่ลดลง

แม้ว่าที่ผ่านมาได้มีงานวิจัยหลายชิ้นกล่าวถึงแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมของหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงลึกในบริบทเฉพาะของ ธ.ก.ส. ในระดับภูมิภาค โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านการดำเนินงานและโครงสร้างบุคลากร จึงเป็นช่องว่างงานวิจัย (research gap) สำคัญที่ควรได้รับการศึกษา จากปัญหาและช่องว่างที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและนำไปสู่การจัดทำนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ อาจมีคุณค่าในการช่วยเสริมสร้างความสามารถของพนักงาน ลดอัตราการ

ลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธนาคาร อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

สมมติฐานในการศึกษา

1. ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน
2. ปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน
3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

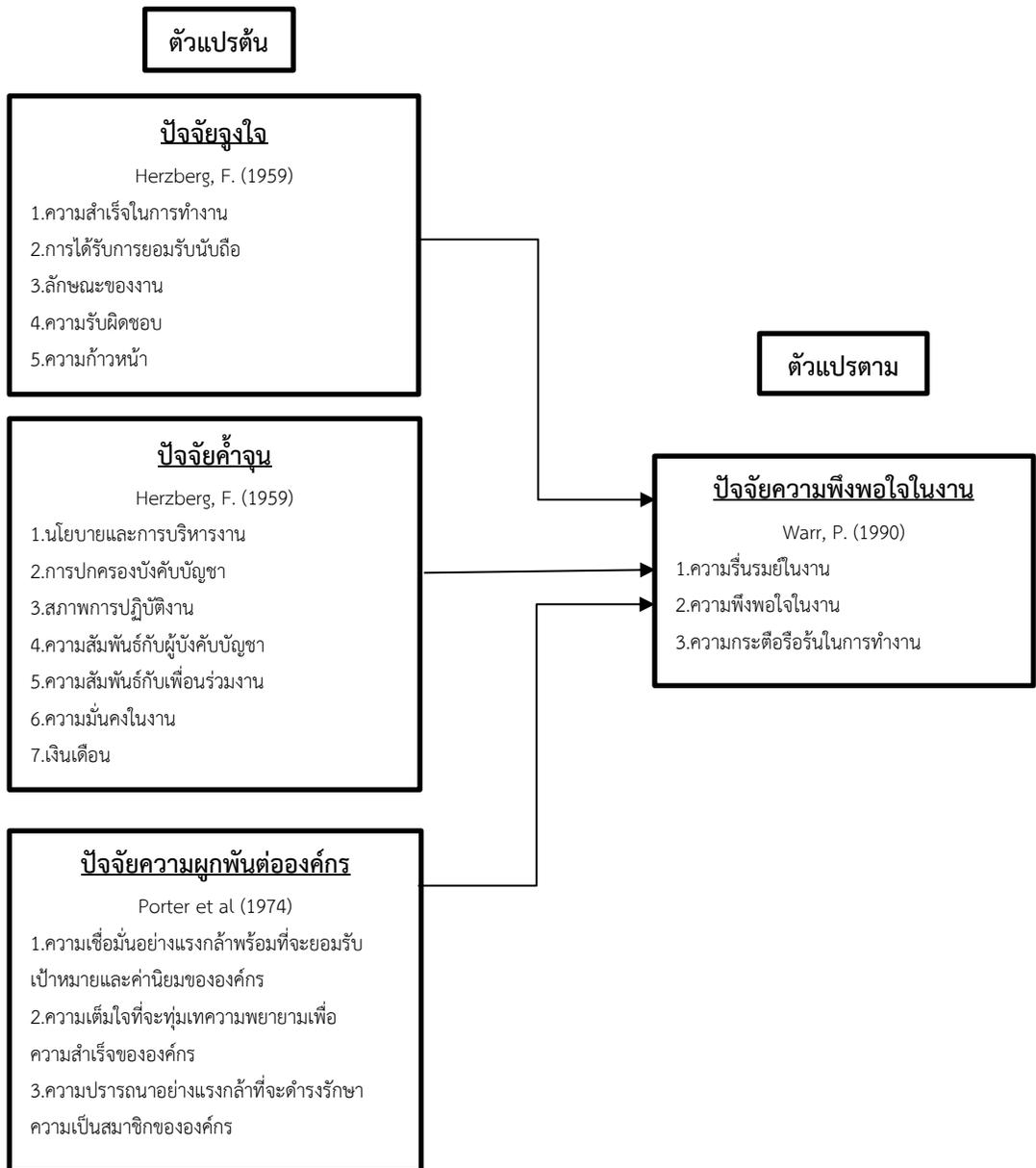
กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านโดย

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Herzberg, F. (1959) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทั้งปัจจัยจุดใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ส่งผลต่อ แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร หากองค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้ ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter et al (1974) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Warr, P. (1990) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกมีฐานจากความรู้สึกพอใจในงาน แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง กระจายอยู่ใน 8 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา สุรินทร์ ศรีสะเกษ บุรีรัมย์ อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ จำนวน 3,507 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ถูกกำหนดโดยใช้ สูตรของ Yamane (1973) ที่

ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 326 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละจังหวัด โดยคำนวณจากอัตราส่วนของจำนวนพนักงานในจังหวัดนั้น ๆ ต่อจำนวนประชากรทั้งหมดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวตามสัดส่วนที่เหมาะสม

ตารางที่ 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพนักงานแต่ละจังหวัด

ภูมิภาค	พนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	สัดส่วนโดยประมาณ (%)
จังหวัดชัยภูมิ	410	38	11.66
จังหวัดนครราชสีมา	694	65	19.94
จังหวัดสุรินทร์	487	45	13.80
จังหวัดศรีสะเกษ	475	44	13.50
จังหวัดบุรีรัมย์	521	49	15.03
จังหวัดยโสธร	208	19	5.83
จังหวัดอุบลราชธานี	542	50	15.34
จังหวัดอำนาจเจริญ	170	16	4.90
รวม	3,507	326	100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญและพิจารณาคุณสมบัติด้านความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ แบบสอบถามเป็นแบบปิด (Closed-ended Questions) คำถามที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบจากตัวเลือกที่กำหนด ลักษณะคำถามใช้มาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยกำหนดให้ผู้ตอบเลือกในระดับ 5 ระดับ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัด สนจ. โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ โดยศึกษา ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน

การทดสอบเครื่องมือศึกษาวิจัย

การทดสอบเครื่องมือวิจัยเป็นขั้นตอนสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามหรือแบบวัดที่ใช้มี ความตรง (Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) เพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ ดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity Test) ความตรงของเครื่องมือวิจัยหมายถึงความสามารถของแบบสอบถามในการวัดสิ่งที่ต้องการวัดจริง ๆ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบว่า เนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นสำคัญของการวิจัยหรือไม่ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรในการศึกษานี้หรือไม่ ซึ่งในแบบสอบถามผู้วิจัยได้ให้นิยามของแต่ละตัวแปรไว้ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าคำถามเหมาะสม ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยมีหลักการการให้คะแนนดังนี้

หากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1

หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจในความเหมาะสมของคำถาม คะแนนเท่ากับ 0

หากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1

โดยถือเกณฑ์ว่าให้คะแนน IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือเนื้อหาจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นไม่เหมาะสม ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย หรือควรนำไปปรับปรุงให้กับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Hambleton and Rovinelli, 1986) ซึ่งผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามในแต่ละปัจจัย สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ปัจจัยค้ำจุน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ปัจจัยความผูกพัน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย มีความครอบคลุมเนื้อหา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถใช้เก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

2) การทดสอบนำร่อง (Pilot Test) หลังจากผ่านการตรวจสอบ ความตรง (Validity) และ ความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วมีการทดสอบนำร่อง เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามสามารถใช้ได้จริง โดยดำเนินการดังนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย (Connelly, 2008) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) และ ข้อผิดพลาดในการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบว่าผู้ตอบสามารถเข้าใจคำถามได้ง่ายหรือไม่ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951)

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นจำแนกค่าข้อมูลแต่ละส่วนได้ดังต่อไปนี้ ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจ (Motivation Factors) มีค่า α เท่ากับ 0.940 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีค่า α เท่ากับ 0.961 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีค่า α เท่ากับ 0.934 และความพึงพอใจในงาน

(Job Satisfaction) มีค่า α เท่ากับ 0.910 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าที่ได้มีความเหมาะสมและตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองผ่าน Google Form โดยใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนพนักงานของแต่ละจังหวัด เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวที่เหมาะสมและสามารถสะท้อนลักษณะของประชากรทั้งหมดได้อย่างแม่นยำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จะถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการตรวจสอบข้อสมมติพื้นฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ข้อมูลเป็นไปตามข้อสมมติทุกประการ ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงเส้น การแจกแจงปกติของค่าคงเหลือ ความแปรปรวนสม่ำเสมอ ความเป็นอิสระของค่าคงเหลือ และไม่มีปัญหาพหุสหสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยใช้วิธี Enter หรือที่เรียกว่าวิธี Simultaneous เป็นการใส่ตัวแปรทั้งหมดในแบบจำลองการถดถอยพร้อมกัน โดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรตาม ช่วยให้สามารถประเมินผลกระทบของตัวแปรแต่ละตัวในขณะที่มีตัวแปรอื่น ๆ อยู่ในแบบจำลอง

ผลการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา มีอายุ 50 – 60 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 47 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 9 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 75,000 บาท จำนวน 85 คน

คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ สังกัด สนจ. ส่วนใหญ่สังกัด สนจ.นครราชสีมา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมาคือ สังกัด สนจ.อุบลราชธานี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3

2. ระดับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ ปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.72	0.400	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.74	0.393	มากที่สุด
ด้านลักษณะของงาน	4.80	0.391	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.80	0.393	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	4.74	0.453	มากที่สุด
รวม	4.76	0.327	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.327) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.391) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 4.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.393) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.72, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.400)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ ปัจจัยค้ำจุน

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.80	0.412	มากที่สุด
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.78	0.445	มากที่สุด
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	4.75	0.499	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.80	0.441	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.82	0.430	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.83	0.445	มากที่สุด
ด้านเงินเดือน	4.52	0.734	มากที่สุด
รวม	4.76	0.405	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.76, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.405) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.83, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.445) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 4.52, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.734)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.84	0.349	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.89	0.299	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.86	0.358	มากที่สุด
รวม	4.86	0.313	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ย = 4.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.313) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.89, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.299) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.84, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.349)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	4.69	0.514	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.86	0.373	มากที่สุด
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.84	0.366	มากที่สุด
รวม	4.80	0.381	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.381) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.86, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.373) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรื่นรมย์ในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.69, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.514)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยจูงใจสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมได้ร้อยละ 49.6 ($R^2 = 0.496$) ปัจจัยค้ำจุนสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมได้ร้อยละ 43.6 ($R^2 = 0.436$) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถรวมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างในภาพรวมได้ร้อยละ 60.3 ($R^2 = 0.603$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานของ ภูติศ สุชาติพงศ์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ วรรณิกานหา (2562) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรภาครัฐเช่นเดียวกัน อัจฉรา สุขกลิ่น และคณะ (2561) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทสำคัญในการรักษาพนักงานไว้ในองค์กรและส่งผลเชิงบวกต่อระดับความพึงพอใจในงานอย่างเด่นชัด

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 220 คน อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 98 คน สถานภาพสมรส จำนวน 187 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี จำนวน 122 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 120 คน และ สังกัด สน.จ.นครราชสีมา จำนวน 65 คน

ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยค่าจ้างที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ในส่วนของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ในงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

ปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.280 ($B = 0.289, t = 5.189$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.153 ($B = 0.153, t = 2.417$) แสดงให้เห็นว่าหากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย และด้านความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.231 ($B = 0.231, t = 4.559$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย ซึ่งในส่วนของด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานนั้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจ้าง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.234 ($B = 0.234, t = 2.997$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.234 หน่วย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.185 ($B = 0.185, t = 2.426$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.184 ($B = 0.184, t = 2.262$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย และด้านเงินเดือน มีค่า

สัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.224 ($B = 0.224, t = 4.161$) แสดงให้เห็นว่าหากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.224 หน่วย ซึ่งในส่วนของด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.263 ($B = 0.263, t = 4.140$) แสดงให้เห็นว่าหากด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.263 หน่วย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเท่ากับ 0.533 ($B = 0.533, t = 8.457$) แสดงให้เห็นว่า หากด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.533 หน่วย ซึ่งในส่วนของด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สามารถอธิบายผลได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 สรุปผลปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญาภา ศิลาอ่อน (2566) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรภัทร วงศ์ธนะสมบัติ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่าปัจจัยค่าจ้างจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ สุวรรณโชติ และ วัชระ ยี่สุนเทศ (2568) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ สินเชื่อไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับสูง พนักงานส่วนใหญ่แสดงถึงความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปองค์ความรู้ที่สำคัญได้ว่า

ปัจจัยจุดใจ เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยค่าจ้าง เช่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน มีบทบาทเสริมในการรักษาระดับความพึงพอใจให้คงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสำคัญมากต่อการทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บริบทของพื้นที่และลักษณะเฉพาะขององค์กรภาครัฐที่ทำงานในระดับชุมชน ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ล้วนส่งต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ควรให้ความสำคัญในแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้า ด้วยการวางแผนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีทักษะและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมรับการขยายตัวและความก้าวหน้าของธนาคาร ในด้านความสำเร็จในการทำงานผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายและความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานในสังกัด เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รวมทั้งจัดกิจกรรมการให้รางวัล การประกาศยกย่อง หรือการมอบคำชมเชยอย่างจริงจัง เมื่อพนักงานสามารถทำตามเป้าหมาย หรือปฏิบัติหน้าที่พิเศษได้สำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้วยการทบทวนและปรับปรุงนโยบายของส่วนงานให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม ให้ความเป็นอิสระในการทำงานตามสมควร และมีการสื่อสารนโยบายต่าง ๆ ให้พนักงานเข้าใจอย่างทั่วถึง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นและรับฟังอย่างตั้งใจ ให้การสนับสนุนและคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและความสำคัญ ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะอาดและถูกสุขอนามัย จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นและทันสมัย และจัดพื้นที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดความตึงเครียด ในด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรมีการผลักดันให้มีการปรับขึ้นฐานเงินเดือนให้กับทั้งพนักงานใหม่และพนักงานเก่าเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น เพิ่มสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและสม่าเสมอ

3. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงถึงนโยบายของธนาคาร เป้าหมาย และแนวทางการบริหารของธนาคาร เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของแนวทางการบริหารงานเพื่อเป็นสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในสิ่งที่องค์กรยึดถือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของส่วนงาน เพื่อให้รู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับสิ่งที่กำลังทำ ชื่นชมและให้รางวัลพนักงานที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่าเสมอ ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหาร

ควรสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าด้วยการแสดงให้เห็นว่างานของพวกเขาสำคัญและมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการเคารพซึ่งกันและกันภายในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังด้วยการสร้างช่องทางให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาต่าง ๆ จะช่วยสร้างความผูกพันและความรู้สึกไว้วางใจของพวกเขา

4. ความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างควรให้ความสำคัญในด้านความรื่นรมย์ในงาน ผู้บริหารควรใส่ใจในการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รู้สึกสนุก สบายใจกับการทำงาน และไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน พิจารณาให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การปรับเวลาทำงานหรือการอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านได้ เพื่อช่วยให้นักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดกิจกรรมสันทนาการนอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเล่นเกม การพักผ่อน หรือการเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อช่วยลดความเครียดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ของปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาวัชระในฐานะตัวแปรกำกับ.

[การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

<http://202.44.135.157/dspace/handle/123456789/5228>

ปานทิพย์ สุวรรณโชติ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2568). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการสินค้าไม่มีหลักประกันธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). *Journal of Administration and Social Science Review*. 8 (1). 79-90.

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/282299/187425>

พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4884>

- ภูดิศ สุชาติพงศ์. (2562). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง
วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของพนักงาน. [การ
ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3100>
- วรรณิดา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัด
เพชรบูรณ์. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
<https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1533/3/61062045.pdf>
- วิศรา วิชาญโสภณ.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยสำนักงานใหญ่.
[การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล].
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3406>
- อัจฉรา สุขกลิ่น และ คมมะ (2561). กลยุทธ์การสื่อสารองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่ง. *Modern
Management Journal*. 16 (1). 75-82. <https://cad.kku.ac.th/?p=2600>
- Connelly, L.M. (2008) *Pilot Studies*. *MEDSURG Nursing*. 17. 411-412.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2714828>
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16,
297-334. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02310555>
- Hambleton, R. K., & Rovinelli, R. J. (1986). *Assessing the dimensionality of a set of test items*.
Applied psychological measurement. 10 (3). 287-302.
<https://psycnet.apa.org/record/1987-09247-001>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-9781351504430_A30546568.pdf
- Porter et al (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among
psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59 (5). 603-609.
https://www.academia.edu/3240855/Organizational_commitment_job_satisfaction_and_turnover_among_psychiatric_technicians
- Warr, P. (1990). *The measurement of well-being and other aspects of mental health*. *Journal
of Occupation Psychology*. 63. 193-210. <https://psycnet.apa.org/record/1991-03069-001>
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introduction Analysis*. New York: Harper & Row.