

ความมุ่งมั่นในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงราย
Employee Work Passion at Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative,
Chiang Rai Province

กมลพรรณ วงศ์หาญ* และเรนัส เสริมบุญสร้าง**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงราย เป็นการศึกษาระดับปริญญาโท โดยมิตัวตั้งประสงค์หลัก คือเพื่อศึกษาความมุ่งมั่นในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในจังหวัดเชียงราย การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงราย จำนวน 29 สาขา มีอัตราตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 87.19 ของประชากรทั้งหมด 406 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยทำบันทึกเวียนและแนบคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามส่งถึงพนักงานในระบบงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.36 กลุ่มอายุที่มีมากที่สุดคือกลุ่ม 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.95 มีระยะเวลาในการทำงานมาแล้ว 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.79 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.63 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 32.37 ระดับความมุ่งมั่นในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมความมุ่งมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่ามีระดับความมุ่งมั่นในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยความมุ่งมั่นในงานด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.89$) ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.88$) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.86$) และการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลผลการศึกษาพบว่า ด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มที่มีอายุ 30-39 ปี มีความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี และในด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก กลุ่มที่มีอายุ 20 – 39 ปี มีการระลึกถึงองค์การในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 50 – 60 ปี ด้านระยะเวลาในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก โดยพบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี มีความมุ่งมั่นด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความมุ่งมั่น ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ และด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 20 ปี และระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี ด้านสถานภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มที่สถานภาพโสด มีความมุ่งมั่นในงานด้านความรัก

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร และการระลึกถึงองค์การในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง **ด้านตำแหน่งในการทำงาน** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งการงานเป็น พนักงานการเงิน 4-7 มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าการเงิน 8 และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา 9 ขณะเดียวกัน พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา 9 **ส่วนในด้านเพศและด้านระดับการศึกษา**ไม่มีผลต่อความมุ่งมั่นการในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ABSTRACT

This study is the survey research on Employee work passion of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperative in Chiang Rai Province. Population of this survey is the bank employees from 29 branches in Chiang Rai. Totally 406 questionnaires were distributed to the target population by sending QR Code as an access tool to do survey. Only 346 completed questionnaires were returned, which are 87.19 percent respondents. Data analyzed by using descriptive statistics, moreover hypothesis was tasted by using ANOVA.

More than half of respondents are female, and 45.95 percent are in the range of 30-39 years old. Most of respondents got bachelor degree, and 31.79 percent of respondents have 5-10 years job tenure. Results of this research found that overall level of Employee work passion is high ($\bar{X}= 4.88$). Furthermore, all employee work passion factors of the respondents group are high as following results, Organizational endorsement ($\bar{X}= 4.90$), Striving for Excellence ($\bar{X}= 4.89$), Intent to Stay ($\bar{X}= 4.88$), Exertion and Never Giving Up ($\bar{X}= 4.86$), and the Eagerness to Learn ($\bar{X}= 4.85$) respectively.

Results of demographic data show significantly difference at 0.05 levels between the age groups, which employees in the range of 30-39 years old have less intention to stay than the 40-49 years old employees group. Moreover, 20-39 years old respondents have less organizational endorsement than 50-59 years old group. There are significant difference at 0.05 level between tenured groups, only the organisational endorsement group is not difference. The groups with 1-4 years of tenure have more passion for striving for excellence, eagerness to learn and exertion and never giving up than the groups with 5-10 years of tenure. In addition, the group with 5-10 years of tenure have less passion for intent to stay, striving for excellence and eagerness to learn than the groups with 11-20 and 20 or more years for tenure. Furthermore, the marital status of the respondents has significant difference at 0.05 levels, which the group of single people has less intent to stay and organizational endorsement than the employee who married or divorced. In the aspect of job position, the financial staffs (4-7) have less eagerness to learn than the chief of finance department (8) and assistance branch manager (9). In addition, the business development staffs (4-7) have less eagerness to learn than assistance branch manager (9). Lastly, this study found that gender and education level do not have significant difference on the employee work passion.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ เมื่อใดก็ตามที่พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน องค์กรก็จะได้รับผลงานที่มีคุณค่า ซึ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทและพลังขับเคลื่อนถือเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้คนสร้างคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือกว่าความสามารถ ยิ่งองค์กรมีพนักงานที่เปี่ยมไปด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมากเท่าใด องค์กรก็จะยิ่งห่างคู่แข่งได้มากเท่านั้น ซึ่งจากวิจัยของ The Ken Blanchard Companies, 2009 กล่าวว่าโดยเริ่มแรกนั้นความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อองค์กร อยู่ในรูปแบบของแนวคิด เรื่องความผูกพันมุ่งมั่นต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องานหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่องานหากมีมากเกินไป อาจทำให้พนักงานเกิดอาการหมดไฟได้ ในทางกลับกันพบว่าพนักงานที่มีความตั้งใจอยู่กับองค์กร แต่ไม่สนใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานก็เป็นได้ จึงถือได้ว่า ความผูกพันมุ่งมั่นต่อองค์กร อาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ จึงทำให้เกิดแนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อองค์กรขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกหรือความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงพฤติกรรมเชิงบวกที่จะตอบสนองความต้องการที่มาจากภายใน เป็นพลังที่สามารถเปลี่ยนความตั้งใจของบุคคลให้เกิดเป็นผลสำเร็จได้ ดังนั้นการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนจึงเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่างๆ เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะหรือขีดสมรรถนะที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หรือ ธ.ก.ส. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกของภาครัฐ เพื่อสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุนควบคู่กับการยกระดับคุณภาพชีวิตมุ่งดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลด้านเกษตรกรรม โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกรทุกระดับอย่างกว้างขวางและทั่วถึง เพื่อลดปัญหาความยากจนและเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร ช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจระดับฐานรากและเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยสำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วยสาขาทั้งหมดจำนวน 29 สาขา ซึ่งมีจำนวนสาขามากที่สุดเป็นอันดับ 2 ในสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน (ผนบ.) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่มั่นคง มีการจัดการที่ทันสมัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ในการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดเชียงราย ได้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายภาคเกษตรผ่านมาตรการและโครงการที่สำคัญต่าง ๆ อาทิเช่น โครงการสนับสนุนสินเชื่อ 1 ตำบล 1 SME เกษตร โครงการแก้ไขหนี้ในระบบ โครงการประกันภัยข้าวนาปี โครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการรัฐ เป็นต้น ซึ่งการที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจทั้งหมดให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ล้วนแล้วแต่จะต้องเกิดมาจากความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อองค์กรของพนักงาน ธ.ก.ส. ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะผลักดันให้บุคคลเกิดความอดุสาหะ มีความมุ่งมั่นพยายามฝ่าฟันอุปสรรคและปฏิเสธการยอมแพ้ ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน จึงทำให้ในปี พ.ศ. 2557 - 2559 สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงราย มีผลการดำเนินงานเป็นอันดับ 1 ของฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน (ผนบ.) ติดต่อกันถึง 3 ปี ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าหากองค์กรเต็มไปด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ถึงแม้ภาระงานและภารกิจขององค์กรที่มีเป็นจำนวนมาก แต่ความมุ่งมั่นในงานของพนักงานก็สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดได้ นำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะเติบโตอย่างยั่งยืน

จากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาถึงความมุ่งมั่นในงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงราย ซึ่งนับว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นข้อเสนอแนะ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรโดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

ความมุ่งมั่นในงาน (Employee Work Passion) โชติรส ดำรงสานติ, และวาสิตา บุญสาธ (2554) ได้นำเสนอแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร โดยที่มาของแนวคิดเกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด พฤติกรรมเชิงบวกขององค์การที่มีความใกล้เคียงกัน 5 แนวคิด ประกอบด้วย แนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานของ Zigarmi et al. (2009) แนวคิดพันธะผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Steer, and Porter (1979) แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Hewitt Associates (2010) แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Towers Perrin Global Workforce Study (2006) ซึ่งเป็นแนวคิดทางตะวันตก ร่วมกับ แนวคิด อิทธิบาท 4 ของศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสตร์ทางตะวันออก และการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่างๆ โดยพิจารณาแนวทางการให้คำจำกัดความของ Zigarmi et al. (2009) เป็นหลัก และให้คำจำกัดความของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อองค์การ (Employee Work Passion) ว่าเป็นขีดสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงบวกของพนักงาน อันเกิดจากการประเมินสถานการณ์ขององค์การ และการทำงาน ทั้งด้านอารมณ์ (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและพฤติกรรม (Behavior) ที่สร้างสรรค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ (Intent to Stay) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ
2. การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การซึ่งบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและได้รับความมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การและสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
3. การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง การไตร่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง
4. ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) หมายถึง ความเพียรความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย การใช้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มค่าและรอบคอบ
5. การระลึกถึงองค์การในทางบวก (Organizational Endorsement) หมายถึง เจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การอย่างเต็มที่ รวมทั้งกล่าวถึงองค์กรในแง่บวกต่อบุคคลอื่น อาทิเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และลูกค้า

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาประกอบด้วย การศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในงาน (Employee Work Passion) ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สำนักงานจังหวัดเชียงราย โดยใช้แนวคิดในการศึกษาของโชติรส ดำรงสานติ, และวาสิตา บุญสาธ (2554) เป็นกรอบในการศึกษาความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนต่อองค์การ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ 2) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ 3) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 5) การระลึกถึงองค์การในทางบวก

2. **ขอบเขตประชากร** ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในสังกัดสำนักงานจังหวัดเชียงราย จำนวน 29 สาขา ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงานในระดับ 4 ถึงระดับ 10 ทั้งหมดจำนวน 406 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์กรของโชติรส ดำรงศานติ (2554) ที่วิเคราะห์องค์ประกอบข้อคำถามความรักและพลังขับเคลื่อนและจัดกลุ่มตัวแปรให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เมื่อได้แบบสอบถามแล้วผู้ศึกษาได้นำไปทดลอง (Try - Out) กับพนักงานจำนวน 30 คน นำผลที่ได้จากการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .969 โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย รู้สึกกลางๆ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง **ส่วนที่ 3** เป็นคำถามที่ให้แสดงข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษาประชากรทั้งหมด ได้แก่ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงราย จำนวน 29 สาขา โดยทำบันทึกเวียนและแนบคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามส่งถึงพนักงานในระบบงาน ซึ่งจำนวนข้อมูลที่ได้รับคืนจากการเก็บข้อมูลจะต้องได้รับกลับคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด และถ้ารวมกับจำนวนข้อมูลที่เก็บรวบรวมด้วยตนเองจะมีการสูญหายของข้อมูลได้ไม่เกินร้อยละ 5 จึงจะเป็นข้อมูลที่เพียงพอและน่าเชื่อถือที่จะนำมาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย (สมชาย วรภิรมย์สกุล, 2553) โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามในช่วงเดือนมิถุนายน 2563 ถึงเดือนเมษายน 2564 มีอัตราตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 87.19 ของประชากรทั้งหมด 406 คน

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.36 กลุ่มอายุที่มีมากที่สุดคือกลุ่ม 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.95 พนักงานมีระยะเวลาในการทำงานมาแล้ว 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.79 พนักงานมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.63 พนักงานมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.96 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นพนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 คิดเป็นร้อยละ 32.37

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความมุ่งมั่นในงานของพนักงานพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมความมุ่งมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่ามีระดับความมุ่งมั่นในงานระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยความมุ่งมั่นในงานด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวก เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) รองลงมาคือการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.89$) ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.88$) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.86$) และการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.85$)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความมุ่งมั่นในงานของพนักงานทั้งรายด้านและในภาพรวม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Intent to Stay) พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 30-39 ปี มีความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี, 16-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี ด้านสถานภาพกลุ่มที่สถานภาพโสด มีความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง

ความมุ่งมั่นในงานของพนักงาน ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellence) พบกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี มีการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี, 16-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี

ความมุ่งมั่นในงานของพนักงาน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) พบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี มีการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี, 16-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี ด้านตำแหน่งในการทำงาน พบว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานการเงิน 4-7 มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าการเงิน 8 และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา 9 ขณะเดียวกัน พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา 9

ความมุ่งมั่นในงานของพนักงาน ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion and Never Giving Up) พบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-4 ปี มีความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี, 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

ความมุ่งมั่นในงานของพนักงาน ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก (Organizational Endorsement) พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 20 – 29 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีการระลึกถึงองค์กรในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 50 – 60 ปี ด้านสถานภาพกลุ่มที่สถานภาพโสดมีการระลึกถึงองค์กรในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง

2. การอภิปรายผลการศึกษา

ด้านเพศ เพศที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในการทำงาน ไม่แบ่งแยกหญิงชาย ให้โอกาสในการสร้างผลการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกัน มีการวางระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนั้น ทำให้ไม่ว่าเพศใดก็สามารถมุ่งมั่นในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ โซติรส ดำรงศานติ (2554) ที่กล่าวว่าเพศมีอิทธิพลต่อความรักและพลังขับเคลื่อน องค์กรด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของคนเก่ง โดยเพศชายมีความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงกว่าเพศหญิง อธิบายได้ว่าเพศชายที่เป็นคนเก่งมีความอดทน ต่อการทำงาน ความเครียด และสามารถควบคุมอารมณ์เมื่อประสบกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาได้ดีกว่าเพศหญิง

ด้านอายุ อายุที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในด้านความมุ่งมั่นในงานด้านความรักและปรารถนาจะอยู่กับองค์กรและด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ซึ่งพบว่ากลุ่มที่มีอายุ 30-39 ปี มีความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี กล่าวได้ว่า ส่วนใหญ่บุคคลที่อายุมากขึ้น จะมีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ทำให้เห็นความสำคัญของตัวเองในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ชัดเจนมากกว่า สาเหตุดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความตระหนักถึงบทบาทของตนและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึง

ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อองค์กร และในด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวกกลุ่มที่มีอายุ 20 – 29 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีการระลึกถึงองค์การในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 50 – 60 ปี อธิบายได้ค่ากลุ่มที่มีอายุน้อย มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวกน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 50-60 ปี ดังนั้นความแตกต่างด้านช่วงอายุจึงเป็นสิ่งที่องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญและความสนใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากคนแต่ละช่วงอายุจะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ที่แตกต่างกัน โดยด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี มีความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี, 16-20 ปี และอายุงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความมุ่งมั่นในงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานให้องค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับบทวิจัยของ โชติรส ดำรงศานติ (2554) ได้กล่าวว่า อายุงานในองค์กรปัจจุบันมีอิทธิพลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การ ด้านความรักและปรารถนา จะอยู่กับองค์กรโดย อธิบายว่า เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน บุคคลจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เกิดการยอมรับในสภาพความเป็นอยู่ กฎเกณฑ์ ส่วนด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค กลุ่มคนที่มีระยะเวลาการทำงาน แค่ 1-4 ปี มีความทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ความมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมากกว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี แต่เมื่อทำงานเข้าสู่ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี กลับมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่น้อยลง แต่ในทางกลับกัน เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานเกิน 10 ปี กลับมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและลูกค้าเกษตรกร ซึ่งเมื่อมีโอกาสได้มีบทบาทให้ความรู้และช่วยเหลือเกษตรกร ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนา สิ่งดังกล่าวทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

ด้านระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาในระดับใด ก็สามารถมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเท่าเทียมกันได้ หรือได้อีกความหมายหนึ่งคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่เท่ากัน อาจจะมีความทุ่มเทในการทำงานที่ไม่เท่ากันนั่นเอง

ด้านสถานภาพ สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในการทำงานในงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการระลึกถึงองค์การในทางบวกที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มที่สถานภาพโสด มีความมุ่งมั่นในงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร และการระลึกถึงองค์การในทางบวกต่ำกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและหย่าร้าง

ด้านตำแหน่งในการทำงาน ตำแหน่งในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่แตกต่างกัน พบว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งการงานเป็นพนักงานการเงิน 4-7 มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งหัวหน้าการเงิน 8 และผู้ช่วยผู้จัดการสาขา 9 ขณะเดียวกัน พนักงานพัฒนาธุรกิจ 4-7 มีความมุ่งมั่นในงานด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องน้อยกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา 9 ซึ่งอธิบายได้ว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งการงานในระดับปฏิบัติงาน 4-7 จะมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานน้อยกว่าระดับผู้อนุมัติหรือระดับหัวหน้างาน 8-10 เนื่องด้วยบทบาทความรับผิดชอบของหัวหน้างานทำให้พนักงานต้องเพิ่มขีดความสามารถของตัวเองในการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มากกว่า อีกทั้งปัจจุบันตำแหน่งงานในระดับ 8-10 หรือระดับหัวหน้างาน มีอัตราตำแหน่งว่างที่ลดลง ทำให้ระดับ 4 – 7 หรือระดับปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งงานขึ้นไปได้ ดังนั้นการวางแผนโครงสร้างตำแหน่งงาน และการจัดสรรพนักงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน จึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติงานเกิดความมุ่งมั่นต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

โชติรส ดำรงศานติ (2544) ที่กล่าวว่า ผู้จัดการระดับสูงหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สูงกว่าพนักงานในระดับอื่นๆ โดยการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการทำงานที่มีการไตร่ตรอง ตรวจสอบหาเหตุผลและ ตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งเป็นบทบาทความรับผิดชอบ สำคัญของผู้บริหารในการทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า และสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ออกสู่ตลาดอยู่เสมอ จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคสมัยปัจจุบันประกอบกับผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการเป็นต้นแบบ (Role Model) และเป็นผู้สอนงานแก่พนักงานและผู้บริหารในระดับรองลงมาจึงทำให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสูงกว่าพนักงานในระดับตำแหน่งอื่นๆ

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงราย ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้ความสำคัญเท่าเทียมกันในการทำงาน โดยไม่แบ่งแยกชายหญิงและมีความเสมอภาคกันในทุกระดับการศึกษา เพื่อให้โอกาสในการสร้างผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในงาน จึงเห็นว่าควรสืบทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนี้ต่อไป
2. ควรพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความมุ่งมั่นในงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร และการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ในกลุ่มที่มีสถานโสด
3. ควรพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความมุ่งมั่นในงานด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ในกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี
4. ควรพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความมุ่งมั่นในงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ในกลุ่มที่มีอายุ 30-39 ปี และในด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ในกลุ่มที่มีอายุ 20 – 39 ปี
5. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงราย ได้สร้างความมุ่งมั่นในงานให้แก่พนักงานในด้าน 1) ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร มีพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การมีความรู้สึกภาคภูมิใจกับการเป็นพนักงานขององค์กรที่ทำอยู่ 2) ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง การตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดี 3) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง มีการวางแผนงานก่อนการดำเนินการและแสวงหาวิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพ 4) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง พนักงานเชื่อว่าปัญหาทุก ๆ ปัญหาต้องมีทางออก 5) ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก มีพนักงานเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่อง กล่าวถึงองค์กรที่ทำอยู่ต่อบุคคลอื่นๆ อาทิ เพื่อน ลูกค้า ในทางที่ดี คุณลักษณะข้างต้นทั้งหมดถือเป็นเรื่องที่สร้างให้พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจ เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นควรให้สนับสนุนเรื่องดังกล่าว ให้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ต่อไป
6. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดเชียงราย ได้สร้างความมุ่งมั่นในงานให้แก่พนักงานในด้าน 1) ด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร มีพนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรที่ทำอยู่ 2) ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มีพนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอื่นๆ ขององค์กร แม้ว่าจะอยู่นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ 3) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีพนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องจะแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำไปพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 4) ด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีพนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อประสบกับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา 5) ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก มีพนักงานเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้พูดถึงองค์กรของในทางที่ไม่ดี ในคุณลักษณะข้างต้นทั้งหมดถือเป็นเรื่องที่ต้องควรนำไปพัฒนาและกำหนดแนวทางกลยุทธ์เพื่อสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจ เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อการศึกษาในอนาคต

1. ควรศึกษาต่อในตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน อาทิเช่น ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรด้านลักษณะงาน ตัวแปรด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ตัวแปรด้านกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น

2. ควรกำหนดสัดส่วน ในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ให้มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงและเหมาะสมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลวิเคราะห์ความมุ่งมั่นในการทำงานมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

โชติรส ดำรงสานติ. (2554). *การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

โชติรส ดำรงสานติ, และวาสิตา บุญสาธ. (2553). *ความสำคัญและการเสริมสร้างความ รักและพลังขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์*. บทความการประชุมวิชาการสำนักวิจัยประจำปี 2553. กรุงเทพฯ.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.). (2559). *รายงานกิจการประจำปี 2559*. สืบค้นจาก

https://www.baac.or.th/th/content-report.php?content_group_sub=3

วาสิตา บุญสาธ. (2556). *การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน เพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์*.

วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์, 7(1), 309-355.

สมชาย วรภิเษมสกุล. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุดรธานี : อักษรศิลป์การพิมพ์.

Hewitt Associates. (2010). *Hewitt Engagement Survey*. Retrieved from

<http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/enUS/Consulting/ServiceTool.aspx?cid=2256&sid=7212>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment.

Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224–247.

The Ken Blanchard Companies. (2009). *From Engagement to Work Passion*. Retrieved from

https://www.opm.gov/WKI/uploads/docs/Wiki/OPM/training/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Towarda framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8, 300–326.