

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด:  
กรณีศึกษานาการรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด:  
กรณีศึกษานักวิชาการรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่**

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 เมษายน 2560



.....  
นายฉัฐกร โกศลปี

ผู้วิจัย

.....  
สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....  
ดวงพร อากาศศิลป์,

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด วิทยาลัยศึกษานาครรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจาก ดร. สุภรักษ์ สุริยพันธ์เกียรติแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอข้อแนะนำต่างๆ และแนวคิดในการทำวิจัยในสารนิพนธ์นี้เป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ที่วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ประสิทธิภาพการความรู้ตลอดระยะเวลาของการเรียน

ขอขอบพระคุณบุพการี และเพื่อนร่วมรุ่น BM 18B ทุกท่านที่ร่วมเคียงข้าง และเป็นกำลังใจให้กันระหว่างศึกษาปริญญาโทตลอดมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และการศึกษาในครั้งต่อไป

ณัฐกร โกศลปี่

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร  
รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่

FACTORS INFLUENCING STATE ENTERPRISE BANK STAFF'S DECISION TO JOIN THE  
EARLY RETIREMENT PROGRAM

ณัฐกร โกศลปี 5850018

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง,  
Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุ  
ก่อนกำหนด กรณีศึกษาพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาตั้งแต่ มีนาคม –  
เมษายน 2560 โดยวิธีวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสถิติต่างๆถูกนำมาใช้วิเคราะห์  
ในโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 150 คน  
ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง  
35 – 40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าส่วน  
หรือเทียบเท่า มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับ 70,001 – 100,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานกับธนาคาร  
ระหว่าง 16 – 20 ปี โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด  
ในทิศทางเดียวกันได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำทนาย  
ปัจจัยด้านเงินและสิทธิประโยชน์ของโครงการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ  
เกษียณอายุในทิศทางตรงข้ามคือ ปัจจัยด้านครอบครัว

คำสำคัญ : เกษียณอายุ/ ธนาคาร/ อิทธิพลต่อการตัดสินใจ

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	1
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
1.4 ขอบเขตในการวิจัย	2
1.5 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	2
<b>บทที่ 2    แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>3</b>
2.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจ	3
2.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)	3
2.1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs)	4
2.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)	4
2.1.4 ความต้องการทางด้านชื่อเสียง (Esteem Needs)	4
2.1.5 ความต้องการระดับสูงสุด (Self-Actualization Needs)	4
2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย	5
2.3 แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม	6
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการลดอัตรากำลังและการให้ออก	7
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด	7
2.6 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง	8
2.6.1 หลักการของโครงการ	8

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6.2 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ	8
2.6.3 ผลตอบแทนการเข้าร่วมโครงการฯ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการ จะได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ดังนี้	9
2.6.4 สิทธิประโยชน์ตามระเบียบของธนาคาร	9
2.6.5 เงื่อนไขของโครงการ	9
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.8 กรอบความคิดในการศึกษา	11
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีดำเนินงานวิจัย</b>	<b>12</b>
3.1 วิธีการศึกษา	12
3.2 ขอบเขตการศึกษา	12
3.2.1 ขอบเขตเนื้อหา	12
3.2.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	13
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	14
3.4.1 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)	14
3.4.2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability)	15
<b>บทที่ 4</b> <b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>18</b>
4.1 ผลการศึกษาวิจัย	18
<b>บทที่ 5</b> <b>สรุปผลงานวิจัย</b>	<b>32</b>
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	32
5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัว	32
5.1.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก	33
5.1.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายใน	34

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	34
5.2 อภิปรายผล	36
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา	37
5.4 การประยุกต์ใช้ผลจากการวิจัย	38
5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	38
5.6 ข้อจำกัดในงานวิจัย	38
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>39</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>40</b>
ภาคผนวก ก: แบบสอบถาม	41
ภาคผนวก ข: การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>51</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	ปัจจัยนามัย และปัจจัยจงใจ	5
3.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยส่วนตัว	15
3.2	แสดงค่า Cronbach's Alpha ในแต่ละข้อ	16
3.3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยส่วนภายนอก	16
3.4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยภายใน ด้านเงินและสิทธิประโยชน์ จากการเข้าโครงการ	17
4.1	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	18
4.2	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	19
4.3	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	19
4.4	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	20
4.5	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	20
4.6	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน	20
4.7	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับธนาคาร	21
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัวด้านต่างๆ	22
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกด้านต่างๆ	25
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านต่างๆ	26
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณระดับการตัดสินใจ โดยใช้ การวิเคราะห์ Multiple Regression	27
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ ระดับการตัดสินใจ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)	28
5.1	ผลการทดสอบสมมติฐาน	35



## สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

11



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดโอกาสและความท้าทายต่อการแข่งขันกันในการดำเนินธุรกิจ ทุกองค์กรรวมไปถึงสถาบันการเงินจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การปรับตัวที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของแต่ละองค์กร ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จะเป็นผลดีต่อทั้งองค์กรเองและพนักงานภายในองค์กรอีกด้วย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่ได้ตั้งโครงการร่วมใจจากก่อนเกษียณประจำปี 2559 (Mutual Separation Program : MSP) สำหรับพนักงานที่มีปัญหาด้านสุขภาพ หรือปัญหาอื่นใด จนเป็นอุปสรรคในการทำงาน ได้มีโอกาสลาออกจากธนาคารด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสถานะเศรษฐกิจ การปลดปล่อยพนักงานที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานไม่อาจนำมาใช้ได้ จึงมีการนำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) มาใช้เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานของธนาคารที่มีปัญหาทางด้านการงาน หรือมีสาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองต่องานที่รับผิดชอบได้ลาออกจากงานก่อนครบอายุเกษียณ ซึ่งเป็นการลดอัตรากำลังทดแทน องค์กรก็จะได้สรรหาพนักงานใหม่ที่มีความพร้อมและประสิทธิภาพมาทดแทนได้

#### 1.2 คำถามในการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่)

#### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

#### 1.4 ขอบเขตในการวิจัย

ระยะเวลาการวิจัยอยู่ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามประมาณ 1 สัปดาห์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีช่วงอายุ 35-60 ปี ในปีพ.ศ. 2560

#### 1.5 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย สุขภาพ ครอบครัว ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำทนาย มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการฯ
2. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการฯ
3. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการฯ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยการตัดสินใจของพนักงาน เพื่อนำไปบริหารนโยบายโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

#### 1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนตัว หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานโดยตรง เช่น สุขภาพ ครอบครัว ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ทำทนาย
2. ปัจจัยภายใน หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด เช่น เงินทดแทนพิเศษ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของโครงการฯ
3. ปัจจัยภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายขององค์กรและการบริหาร และความมั่นคงในงาน

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่)” ในบทนี้ได้มีการรวบรวมทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีสองปัจจัย
3. แนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรม
4. แนวแนวคิดเกี่ยวกับการลดอัตราค่าจ้างและการให้ออก
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด
6. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจ

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจมีหลายทฤษฎี ดังนี้ มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ศุภสุตา ตั้งอุดมรัตน์, 2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องหลักความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจ ที่ศึกษาโดย มาสโลว์ กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปตามความต้องการ 5 ระดับ ดังนี้

##### 2.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาบำบัดเพื่อความอยู่รอดของตน เช่น ความต้องการปัจจัย 4 รวมถึงความต้องการทางด้านกามารมณ์ ความต้องการทางด้านร่างกายนี้ จะมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เมื่อความต้องการในระดับที่ 1 ยังไม่ได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของมนุษย์ก็จะแสดงออกไปในความต้องการระดับที่ 1 ก่อนที่จะมีความต้องการในระดับต่อไป

### 2.1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs)

คือความต้องการที่จะปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และความมั่นคงในชีวิต ความต้องการในระดับนี้จะมีความสำคัญต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อ มนุษย์ได้รับความต้องการในระดับแรกแล้ว ซึ่งความต้องการความปลอดภัยในด้านการทำงานหมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงาน

### 2.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เป็นความต้องการที่อยากให้ผู้อื่นยอมรับ ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง ความต้องการในระดับนี้ จะเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่ต้องการเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการมีเพื่อนฝูง และต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น

### 2.1.4 ความต้องการทางด้านชื่อเสียง (Esteem Needs)

เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับ นับถือ ความสำเร็จ ความสามารถ รวมถึงความต้องการฐานะหรือตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้น

### 2.1.5 ความต้องการระดับสูงสุด (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการตามความนึกคิดของตน ซึ่งถือเป็นความต้องการระดับสูงสุดของทฤษฎีมาสโลว์ แต่ละบุคคลจะมีความต้องการในระดับนี้ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระดับทักษะ ความสามารถ และศักยภาพที่มีของแต่ละบุคคล

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด ทฤษฎีนี้จึงช่วยให้ทราบถึงความต้องการที่แตกต่างกันของคน ขึ้นอยู่กับความต้องการ ณ ปัจจุบันของคนนั้นๆ ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ และขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะต้องการความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปอีกเป็นตามลำดับ ดังนั้นจากการที่ได้ศึกษาทฤษฎีของมาสโลว์ จึงได้ทราบถึงตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือปัจจัยส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพ อายุ ครอบครัว และความมั่นคงในการใช้ชีวิต



## 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

เฟรดเคอริก เฮอร์เบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ธนิต ตั้งพิบูลวัฒนะ, 2548) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยภายนอก และปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยภายนอก (ปัจจัยภายนอก)	ปัจจัยจูงใจ (ปัจจัยภายใน)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายขององค์กรและการบริหาร</li> <li>- เงินเดือนและประโยชน์บริการ</li> <li>- การบังคับบัญชา</li> <li>- สภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา</li> <li>- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- ความมั่นคงในงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความสำเร็จในงาน</li> <li>- การยอมรับ</li> <li>- ความรับผิดชอบต่องาน</li> <li>- งานที่ท้าทาย</li> <li>- ความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในงาน</li> <li>- สถานภาพ</li> </ul>

เฮอร์เบอร์กพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมักเป็นต้นเหตุของความไม่พอใจ โดยทั่วไปสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยของความไม่พอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factor) คือเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลการปฏิบัติงานของบุคคลลดลงเนื่องจากความไม่พอใจ บางครั้งเฮอร์เบอร์กจึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยบำรุงรักษา หรือปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivators) ที่ไม่ใช้งานโดยตรง ในทางกลับกัน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานจะมีอยู่ในความสัมพันธ์ของคนต่องานของเขา หรือมีอยู่ในตัวงานนั่นเอง เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับในฝีมือ ความรับผิดชอบต่องาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยของความพอใจในงานนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อความพอใจในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น ปัจจัยจูงใจจะถูกเรียกว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivators) เนื่องจากเป็นเรื่องของงานโดยตรงนั่นเอง (ธนิต ตั้งพิบูลวัฒนะ, 2548)



สรุป ทฤษฎีสองปัจจัยจะกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจหรือความสุข เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับ งานที่น่าสนใจ เป็นต้น เขาได้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุข ซึ่งจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะถูกเรียกว่าปัจจัยภายนอก ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานมากยิ่งขึ้น

## 2.3 แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม

แนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออก โดยพยายามค้นหาสาเหตุของการลาออกว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลอย่างไรต่อองค์กร อี อี ลอว์เลอร์ (E.E. Lawler, 1971 อ้างถึงใน ฉัตรพร ราษฎร์ศุข, 2545) ได้กล่าวไว้ว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน นับตั้งแต่ผลการปฏิบัติงานต่ำ จะกระทั่งถึงการนัดหยุดงาน เมื่อพนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว จะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกัน คือ

1. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการหางานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงาน และการลาออกของพนักงานในลำดับต่อมา
2. ความดิ่งดูใจในงานต่ำลง สำหรับความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออก

นอกจากนี้ อี อี ลอว์เลอร์ ยังกล่าวว่าความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวกำหนดหรือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออก และการลาออกนี้ เป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตามในการกล่าวหาว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มีผลทำให้เกิดการลาออกเสมอไปนั้น เป็นการกล่าวที่ไม่ถูกต้องนัก ทั้งนี้เพราะยังมีปัจจัยอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้องอีกนอกเหนือจากค่าตอบแทนคือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเพียงปัจจัยเดียว ในบรรดาปัจจัยต่างๆที่พนักงานได้รับจากองค์กร และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่ค่าตอบแทนอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานพอใจก็เป็นได้

สรุป ความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน อาจทำให้พนักงานไม่พอใจ และทำให้เกิดการลาออกหรือการกระทำอื่นๆ ตามมาแต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนที่จะทำให้พนักงานไม่พึงพอใจก็เป็นได้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการลดอัตราค่าจ้างและการให้ออก

ในปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมักจะมีการลดอัตราค่าจ้าง เนื่องจากมีพนักงานในบางตำแหน่งไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีต้นทุนขององค์กรสูง มีนักวิชาการที่ศึกษาถึงความสำคัญของการลดอัตราค่าจ้างเช่นงานวิจัยของ Jacobsen, 1987 และ Tomsko, 1988 (อ้างถึงใน ฉัตรพร ราษฎร์ดุษดี, 2545) ผลการศึกษาของเขาพบว่า กระบวนการลดอัตราค่าจ้างก็คือการลดขั้นตอนของช่วงการบังคับบัญชาและลดขนาดกำลังแรงงาน

ในส่วนของการลดขนาดกำลังแรงงาน หมายถึง การลดเพราะโครงสร้างขององค์กรต้องปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น การแข่งขันเพื่อความยิ่งใหญ่หรือเพื่อชื่อเสียง จึงเป็นธรรมดาขององค์กรที่ต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในเมื่อองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงก็ย่อมมีผลกระทบต่อพนักงานเป็นธรรมดา เพราะองค์กรต้องลดงานและลดคน สายการบังคับบัญชาต่างๆ ต้องสั้นลง ส่วนพนักงานในองค์กรที่เหลืออยู่ก็จะเกิดความไม่ไว้วางใจในตัวองค์กรเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการให้คนออก(Layoffs) เป็นวิธีหนึ่งของการลดขนาดกำลังคน ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะพวกพนักงานต่างก็เกิดความกลัว และหวั่นใจในการถูกเลิกจ้าง (ฉัตรพร ราษฎร์ดุษดี, 2545)

กล่าวโดยสรุป คือ การลดขนาดกำลังคน ไม่ว่าจะภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างก็ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ผลในทางบวกก็คือวิธีนี้จะลดขนาดขององค์กรและขนาดกำลังแรงงานให้เล็กลง เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องมีการวางแผนที่ดี ส่วนผลในทางลบคือ เป็นการลดขวัญกำลังใจของผู้ที่ยังคงอยู่ในหน่วยงาน และเพิ่มความไม่มั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแรงกดดันให้พนักงานตัดสินใจออกจากงานได้

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ความหมายของการเกษียณอายุก่อนกำหนด ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ภคินี สุวรรณจินดา (2539) ได้สรุปความหมายของการเกษียณอายุก่อนหมายถึง การให้พนักงานพ้นจากงานเช่นเดียวกับการเกษียณอายุตามกำหนด โดยการลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมาในระดับที่นายจ้างแต่ละองค์กรเห็นว่าเหมาะสมกับพนักงานของตน อาจมีกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมด้วย ทั้งนี้ เพื่อต้องการลดอัตราค่าจ้าง หรือเพื่อปลดปล่อยพนักงานด้วยการให้พนักงานลาออกด้วยความสมัครใจ

เชิร์น แอน เซอร์แมน (Churned and Sherman, 1972 อ้างถึงใน ธนิต ตั้งพิบูลวัฒนะ, 2548) ได้กล่าวถึงการเกษียณอายุก่อนกำหนดว่าเป็นการเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น สำหรับลูกจ้างที่หย่อนสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือสำหรับผู้ที่ต้องการหยุดทำงานก่อนเกษียณอายุ

สรุป โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด หมายถึงโครงการที่องค์กรพยายามให้ความช่วยเหลือพนักงานเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานที่ต้องการยุติการทำงานกับองค์กรด้วยความสมัครใจก่อนอายุครบ 60 ปี

## 2.6 โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

โครงการร่วมใจจากก่อนเกษียณปี 2559 (Mutual Separation Program : MSP) ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้พนักงานที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพ หรือปัญหาอื่นใด จนเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสลาออกจากธนาคารด้วยความสมัครใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของธนาคารในกรณีศึกษา)

### 2.6.1 หลักการของโครงการ

1. เป็นความต้องการและสมัครใจ เห็นชอบทั้งสองฝ่ายระหว่างพนักงานกับธนาคาร
2. ธนาคารสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่อนุมัติให้พนักงานออกตามโครงการฯ นี้ได้ โดยคำสั่งของธนาคารถือเป็นที่สุด พนักงานจะอุทธรณ์ใดๆ มิได้
3. การจัดทำโครงการนี้ ไม่ถือเป็นสภาพการจ้าง โดยธนาคารจะพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร ภาวะเศรษฐกิจ ตลอดจนผลประกอบของธนาคารเป็นสำคัญ

### 2.6.2 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

1. พนักงานหรือลูกจ้างของธนาคาร (ไม่รวมพนักงานหรือลูกจ้างที่ธนาคารได้ทำสัญญาจ้างโดยกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แล้ว) ที่มีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้
2. มีอายุตัวตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
3. มีปัญหาด้านสุขภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นอุปสรรคในการทำงาน
4. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนความผิดทางวินัยร้ายแรง

### 2.6.3 ผลตอบแทนการเข้าร่วมโครงการฯ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการจะได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ดังนี้

1. เงินตอบแทนตามอายุงาน
  - กรณีอายุงานคงเหลือนับถึงวันเกษียณอายุเหลือมากกว่าหรือเท่ากับ 18 เดือน โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 จนถึงวันเกษียณอายุตามปกติ ธนาคารจะจ่ายเงินตอบแทนตามอายุงาน ให้ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานปีละ 1 เท่า ของอัตราเงินเดือนสุดท้าย แต่จ่ายสูงสุดไม่เกิน 18 เท่าของอัตราเงินเดือนสุดท้าย
  - กรณีอายุงานคงเหลือนับถึงวันเกษียณอายุเหลือน้อยกว่า 18 เดือน โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 จนถึงวันเกษียณอายุตามปกติ ธนาคารจะจ่ายเงินตอบแทนตามอายุงาน ให้กึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนสุดท้าย ตามระยะเวลาปฏิบัติงานนับตามเดือนที่เหลืออยู่
2. เงินตอบแทนพิเศษตามโครงการ ธนาคารจ่ายให้จำนวน 10 เท่า ของอัตราเงินเดือนสุดท้าย
3. สิทธิประโยชน์พิเศษอื่นๆ
  - สิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลจากฝ่ายสถานพยาบาลธนาคาร สำหรับผู้ที่มีอายุตัวตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไปให้เป็นไปตามระเบียบของธนาคารนอกเหนือจากนี้ให้ได้รับสิทธิดังกล่าวเฉพาะตัวพนักงาน
  - สิทธิผ่อนชำระหนี้เงินกู้สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย จนครบอายุสัญญา โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราเดียวกับพนักงาน เว้นแต่ผิดนัดชำระหนี้เกินกว่า 3 งวด จะปรับอัตราดอกเบี้ยเท่ากับลูกค้าทั่วไป
  - สิทธิจะได้รับเงินตอบแทนพิเศษประจำปี 2559 ตามผลการปฏิบัติงาน โดยจ่ายให้ตามสัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน

### 2.6.4 สิทธิประโยชน์ตามระเบียบของธนาคาร

1. เงินตอบแทนพิเศษในการทำงานกับธนาคารนาน ธนาคารจะจ่ายให้ตามระเบียบของธนาคาร
2. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ธนาคารจะจ่ายให้ตามระเบียบของธนาคาร

### 2.6.5 เงื่อนไขของโครงการ

1. ภายในระยะเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ธนาคารอนุมัติให้ออกตามโครงการนี้ จะไม่ไปทำงาน หรือชักชวนให้ลูกค้าของธนาคาร ไปรับบริการที่สถาบันการเงินอื่น หากปฏิบัติผิดเงื่อนไข จะต้องคืนเงินในส่วนเงินตอบแทนตามอายุพนักงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 นับตั้งแต่วันที่ผิดเงื่อนไข จนกว่าจะชำระเสร็จสิ้น



2. พนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ออกจากโครงการไม่สามารถกลับเข้ามาปฏิบัติงานในธนาคาร และไม่สามารถไปปฏิบัติงานกับบริษัทที่ธนาคารถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ได้มีผู้ศึกษาในหลากหลายธุรกิจ เช่น ธนาคาร หน่วยงานราชการ ส่วนต่างๆ แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในธนาคารรัฐวิสาหกิจที่ผู้จัดทำสนใจศึกษาในครั้งนี้ ประกอบกับธนาคารที่ต้องการศึกษาได้เริ่มมีโครงการออกมาเพียง 3 ปี โดยแต่ละปีมีอายุของผู้ที่สามารถเข้าร่วมโครงการขั้นต่ำลดลงในทุกๆ ปี

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดแบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วยอายุ เพศ ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย สายการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน ประกอบด้วยสิทธิพิเศษของโครงการ การได้รับสิทธิสวัสดิการต่อไปหลังจากการเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น

ปัจจัยด้านบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ มีผลอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัจจัยย่อยด้านอายุ รายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ (สังวาลย์ วรรณกุล, 2544; มาโนช โนราช, 2549; เพ็ญประภา อริยะสุข, 2553; รณรงค์ เสาเหม, 2541) ส่วนปัจจัยย่อยด้าน เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ (สังวาลย์ วรรณกุล, 2544; เพ็ญประภา อริยะสุข, 2553)

ปัจจัยด้านการทำงาน อันได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สายงานการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ ดังนี้ ปัจจัยย่อยด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ (สังวาลย์ วรรณกุล, 2544; มาโนช โนราช, 2549; รณรงค์ เสาเหม; 2541) ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ (สังวาลย์ วรรณกุล, 2544; มาโนช โนราช, 2549) ซึ่งขัดแย้งกับ ธนิต ตั้งพิบูลวัฒนะ ซึ่งกล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ (ธนิต ตั้งพิบูลวัฒนะ, 2548)

ปัจจัยด้านผลตอบแทน อันได้แก่ เงินพิเศษจากโครงการ สิทธิประโยชน์ของโครงการ การได้รับสิทธิสวัสดิการต่อไปหลังจากลาออก ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น

(ศุภสุตา ตั้งอุดมรัตน์, 2542; ฉัตรพร ราษฎร์ศุขดี, 2545; ภคินี สุวรรณจินดา, 2539; ธนิต ตั้งพิบูลวัฒนะ, 2548; รณรงค์ เสาเหม, 2541)

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีความคล้ายคลึงกันบางปัจจัย อย่างไรก็ตาม เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการลาออกที่สำคัญ คือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด)

## 2.8 กรอบความคิดในการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปตัวแปรอิสระได้ 3 หมวดหมู่ คือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน โดยมีตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัวแปร ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย



## บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสอบถามความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการจากคนจำนวนมาก เป็นการวิจัยที่เน้นการคำนวณหรือการวิเคราะห์เชิงตัวเลขของข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านการสำรวจแบบสอบถาม หรือการจัดการข้อมูลทางสถิติที่มีอยู่เดิม โดยใช้เทคนิคการคำนวณ ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณมุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลตัวเลขเพื่ออธิบายปรากฏการณ์เฉพาะ (Wadsworth Cengage, 2010) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

### 3.1 วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 3.2 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตการศึกษาประกอบด้วย ส่วนของเนื้อหา ขนาดประชากร และกลุ่มตัวอย่างดังนี้

#### 3.2.1 ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตการศึกษาครั้งนี้ จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ตามทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg มาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

### 3.2.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรคือ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling group) คือ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ ใช้ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ โดยข้อมูลมีลักษณะเป็นนามกำหนดและอันดับ (Nominal Scale and Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยด้านต่างๆ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบระหว่าง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดให้มีระดับการวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ มีการชี้วัดแบบ Likert Scale เพื่อให้พนักงานเลือกตอบระหว่าง เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดให้มีระดับการวัดเป็นประเภทช่วง (Interval Scale)

โดยแต่ละคำถามมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่ใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาแปลความหมายโดยใช้การพิจารณาแบ่งระดับความเห็นด้วย ด้วยการหาขนาดของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรายกชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นของปัจจัยต่างๆ จะมีชั้นของคะแนนเฉลี่ยในช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดตารางวิเคราะห์เพื่อนำเสนอและสรุปผลการศึกษา โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

#### 3.4.1 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น(ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ, 2543) ใช้ในการจำลองค่าของตัวแปรตามจากตัวแปรอิสระ โดยที่ตัวแปรทั้ง 2 มีระดับการวัดแบบช่วงขึ้นไป และมีสมมติฐานว่า ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง หากตัวแปรอิสระมีเพียง 1 ตัวจะเรียกว่า Simple Regression สำหรับสมการที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป จะเรียกว่า Multiple Regression เนื่องจากสมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีลักษณะเชิงเส้นตรง ดังนั้น การนำเสนอผลของ Simple Regression สามารถที่จะนำเสนอในรูปแบบของกราฟเส้นตรงได้ แต่ไม่สามารถทำได้ในการวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอิสระหลายตัว หรือ Multiple Regression การนำเสนอจึงอยู่ในรูปแบบของสมการ

$$y_i = b_0 + b_1x_{i1} + \dots + b_px_{ip} + e_i$$

- โดยที่  $y_i$  = ค่าของตัวอย่างที่  $i$  ของตัวแปรตาม  
 $p$  = จำนวนของตัวแปรอิสระ  
 $b_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระที่  $j$  โดย  $j = 0, \dots, p$   
 $x_{ij}$  = ค่าของตัวอย่างที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$   
 $e_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของค่าสังเกตสำหรับตัวอย่างที่  $i$

การทำนายมีลักษณะเป็นเส้นตรง เนื่องจากว่า ค่าของตัวแปรอิสระที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ค่าตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไป  $b$  หน่วย โดยที่มีค่า  $b_0$  เป็นจุดตัดบนแกน  $y$

### 3.4.2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability)

วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลปัจจัยด้านต่างๆ ด้วยค่า Cronbach's Alpha Coefficient ( $\alpha$ ) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ของข้อมูลแต่ละชุด โดยจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7

1. ความคิดเห็นด้านปัจจัยส่วนตัว มีจำนวน 5 ด้าน 16 ข้อ โดยมีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยส่วนตัว

ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านสุขภาพ	3	.750
2. ด้านครอบครัว	4	.704
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3	.701
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3	.848
5. ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย	3	.732

จากตารางที่ 3.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.750 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ส่วนด้าน ครอบครัว จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.704 แสดงว่าแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.701 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน

3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.865 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) และด้านลักษณะงานที่ท้าทายจำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.732 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

2. ความคิดเห็นด้านปัจจัยส่วนภายนอก มีจำนวน 3 ด้าน 11 ข้อ จากการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ของปัจจัยภายนอก ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน พบว่ามีค่า Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.556 แสดงว่า แบบสอบถามไม่มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาถึงข้อคำถามที่ทำให้ชุดคำถามด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน พบว่า หากผู้วิจัย นำข้อ P17 ออกจากชุดคำถาม จะทำให้ค่า Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.726 ตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 แสดงค่า Cronbach's Alpha ในแต่ละข้อ

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P17	14.51	8.762	-.135	.726
P18	13.17	6.762	.304	.508
P19	13.63	5.417	.541	.357
P20	13.84	5.840	.478	.405
P21	14.23	5.053	.514	.359

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยส่วนภายนอก

ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน	4	.726
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3	.738
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน	3	.712

จากตารางที่ 3.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.726 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.738 และด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.712 แสดงว่าแบบ สอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)



3. ปัจจัยภายใน ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการ จำนวน 3 ข้อ

**ตารางที่ 3.4** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยภายใน ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการ

ปัจจัย	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการ	3	.940

จากตารางที่ 3.4 การหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ของปัจจัยภายใน ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการ มีค่า Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.940 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัว ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ลักษณะงานที่ทำทนาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ในอาชีพการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าร่วม โครงการฯ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่)

#### 4.1 ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.1** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	54	36.0
หญิง	96	64.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ส่วนเพศชายจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0

**ตารางที่ 4.2** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
35-40	50	33.3
41-45	21	14.0
46-50	24	16.0
51-55	39	26.0
56-60	16	10.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือพนักงานอายุ 51 – 55 ปีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และพนักงานอายุ 46 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

**ตารางที่ 4.3** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	79	52.7
สมรส	61	40.7
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	10	6.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือสถานภาพ สมรส จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 และ สถานภาพ หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

**ตารางที่ 4.4** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	54	36.0
สูงกว่าปริญญาตรี	96	64.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0

**ตารางที่ 4.5** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ / เจ้าหน้าที่อาวุโส	15	10.0
หัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า	86	57.3
รองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	28	18.7
รองผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า	21	14.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และ รองผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0

**ตารางที่ 4.6** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,000 – 30,000 บาท	-	-
30,001 – 50,000 บาท	44	29.3
50,001 – 70,000 บาท	37	24.7
70,001 – 100,000 บาท	53	35.3

**ตารางที่ 4.6** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
100,001 – 150,000 บาท	12	8.0
มากกว่า 150,000 บาท	4	2.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 70,001 – 100,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และ 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

**ตารางที่ 4.7** ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงานกับธนาคาร

ระยะเวลาการทำงานกับธนาคาร	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	10	6.7
5 – 10 ปี	35	23.3
11 – 15 ปี	33	22.0
16 – 20 ปี	43	28.7
มากกว่า 20 ปี	29	19.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับธนาคารอยู่ในช่วง 16 – 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมาอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และ 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัวด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ทำทนาย

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัวด้านต่างๆ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็นด้วย
<b>ด้านสุขภาพ</b>			
ท่านมีปัญหาสุขภาพที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	1.97	0.78	น้อย
ท่านมีโรคประจำตัวที่ต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล	1.79	0.81	น้อยมาก
ปัญหาสุขภาพมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ	2.05	1.12	น้อย
<b>รวม</b>	<b>1.94</b>	<b>0.75</b>	<b>น้อย</b>
<b>ด้านครอบครัว</b>			
ท่านมีความจำเป็นต้องให้ความดูแลสมาชิกในครอบครัวอย่างใกล้ชิด	3.13	0.93	ปานกลาง
ท่านต้องการเงินจำนวนหนึ่งเพื่อใช้ดูแลบุคคลในครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาบุตรเงินเลี้ยงดูบิดามารดา เป็นต้น	3.27	1.04	ปานกลาง
ท่านมีเงินออมเพียงพอสำหรับครอบครัวจึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ	3.06	1.12	ปานกลาง
ท่านต้องการที่จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว	3.71	1.11	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.18</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>			
งานของท่านเป็นงานเร่งด่วนต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น	3.96	0.90	มาก
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป	3.82	1.07	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและทำให้สำเร็จค่อนข้างยาก	3.59	0.97	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>



**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัวด้านต่างๆ (ต่อ)

<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>			
ท่านมีปัญหาความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา	2.41	1.17	น้อย
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยอมรับในผลงานของท่าน	2.57	1.19	น้อย
ท่านถูกเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา	2.64	1.24	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.54</b>	<b>1.05</b>	<b>น้อย</b>
<b>ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย</b>			
งานของท่านเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย	3.07	0.96	ปานกลาง
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ท้าทายความสามารถของท่าน	2.28	0.99	น้อย
งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีคุณค่า	1.99	0.95	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.45</b>	<b>0.78</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวมปัจจัยส่วนตัว</b>	<b>2.78</b>	<b>0.38</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านสุขภาพ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับน้อย ได้แก่ ปัญหาสุขภาพมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 รองลงมาคือ ท่านมีปัญหาสุขภาพที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.97 และระดับความเห็นด้วยที่ระดับน้อยมาก คือ ท่านมีโรคประจำตัวที่ต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79

ด้านครอบครัว พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับ มาก คือ ท่านต้องการที่จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ ท่านต้องการเงินจำนวนหนึ่งเพื่อใช้ดูแลบุคคลในครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาบุตรเงินเลี้ยงดูบิดามารดา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

รองลงมาคือ ท่านมีความจำเป็นต้องให้ความดูแลสมาชิกในครอบครัวอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และ ท่านมีเงินออมเพียงพอสำหรับครอบครัวจึงตัดสินใจเข้าร่วม โครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ งานของท่านเป็นงานเร่งด่วนต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ย่างยากซับซ้อนและทำให้สำเร็จค่อนข้างยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ด้านการยอมรับนับถือ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านถูกเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ระดับความเห็นด้วยที่ระดับน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยอมรับในผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 รองลงมาคือ ท่านมีปัญหาความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41

ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำท่าย โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานของท่านเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และ มีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ทำท่ายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกด้านต่างๆ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็นด้วย
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>			
ท่านคิดว่าการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีน้อยเกินไป	4.17	0.89	มาก
ท่านถูกกดดันจากตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มากเกินไป	3.72	1.00	มาก
เป้าของหน่วยงานท่านถูกตั้งไว้สูงเกินกว่าความเป็นจริง	3.51	0.95	มาก
ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของท่าน	3.11	1.13	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี	2.38	0.79	น้อย
ท่านไม่มีความสุขจากสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน	2.32	0.87	น้อย
ฝ่ายงานของท่านมีความขัดแย้งกันในการทำงาน	2.33	0.90	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.34</b>	<b>0.69</b>	<b>น้อย</b>
<b>ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน</b>			
อาชีพของท่านเสี่ยงต่อการถูกปลดจากงาน	2.15	0.87	น้อย
ท่านได้รับเงินเดือนไม่เพียงพอทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการงาน	2.49	0.92	น้อย
ท่านมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร	1.99	0.88	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.21</b>	<b>0.71</b>	<b>น้อย</b>
<b>รวมปัจจัยภายนอก</b>	<b>2.73</b>	<b>0.49</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี น้อยเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ท่านถูกกดดันจากตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และ เป้าของหน่วยงานท่านถูกตั้งไว้สูงเกินกว่าความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และระดับความเห็นด้วยที่ระดับปานกลาง คือ ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่าสถานที่ทำงาน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 รองลงมาคือ ฝ่ายงานของท่านมีความขัดแย้งกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 และ ท่านไม่มีความสุขจากสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพการงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับน้อย ได้แก่ ท่านได้รับเงินเดือนไม่เพียงพอทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 รองลงมาคือ อาชีพของท่านเสี่ยงต่อการถูกปลดจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 และ ท่านมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการฯ

**ตารางที่ 4.10** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านต่างๆ

ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็นด้วย
ท่านพอใจกับจำนวนเงินทดแทนตามกฎหมายที่ธนาคารจ่ายตามเงื่อนไขของโครงการฯ	3.32	0.94	ปานกลาง
ท่านพอใจกับเงินทดแทนพิเศษของโครงการฯ	3.24	1.13	ปานกลาง
ท่านพอใจกับสิทธิประโยชน์พิเศษอื่นๆ ของโครงการฯ	3.23	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>1.00</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพอใจกับจำนวนเงินทดแทนตามกฎหมายที่ธนาคารจ่ายตามเงื่อนไขของโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รองลงมาคือ ท่านพอใจกับเงินทดแทนพิเศษของโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ ท่านพอใจกับสิทธิประโยชน์พิเศษอื่นๆของโครงการฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Stepwise ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบแสดงดังตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอย พหุคูณระดับการตัดสินใจ โดยใช้การวิเคราะห์

Multiple Regression					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	39.234	9	4.359	8.484	.000
Residual	71.940	140	.514		
<b>Total</b>	<b>111.173</b>	<b>149</b>			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการทำนายเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้



**ตารางที่ 4.12** แสดงผลการวิเคราะห์ ระดับการตัดสินใจ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.674	.541		1.245	.215
ด้านสุขภาพ ( $x_1$ )	.394	.093	.341	4.240	.000
ด้านครอบครัว ( $x_2$ )	-.171	.080	-.159	-2.147	.033
ด้านความสำเร็จในงาน ( $x_3$ )	.433	.087	.389	4.951	.000
ด้านการยอมรับนับถือ ( $x_4$ )	.120	.076	.147	1.583	.116
ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย ( $x_5$ )	.179	.087	.162	2.056	.042
ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ( $x_6$ )	-.172	.099	-.147	-1.732	.085
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $x_7$ )	.005	.100	.004	.045	.964
ความมั่นคงในอาชีพการงาน ( $x_8$ )	-.065	.093	-.053	-.695	.488
เงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ( $x_9$ )	.286	.068	.332	4.174	.000

$R^2 = 0.353$ ,  $SEE = 0.717$

จากตารางที่ 4.12 สามารถตอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

$H_0$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพสามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ มีค่า Sig ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

### สมมติฐานข้อที่ 2

$H_0$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัวไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัวสามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว มีค่า Sig ที่ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

### สมมติฐานข้อที่ 3

$H_0$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงานไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงานสามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

### สมมติฐานข้อที่ 4

$H_0$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือ ไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือ สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Sig ที่ 0.116 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

### สมมติฐานข้อที่ 5

$H_0$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำหาย ไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำหาย สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำทนาย มีค่า Sig ที่ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำทนาย มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

#### สมมติฐานข้อที่ 6

$H_0$ : ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน มีค่า Sig ที่ 0.085 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

#### สมมติฐานข้อที่ 7

$H_0$ : ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig ที่ 0.964 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

#### สมมติฐานข้อที่ 8

$H_0$ : ปัจจัยภายนอกด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยภายนอกด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่า Sig ที่ 0.488 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยภายนอกด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

### สมมติฐานข้อที่ 9

$H_0$ : ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ไม่สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

$H_1$ : ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ สามารถใช้พยากรณ์การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ มีค่า Sig ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  กล่าวคือ ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ (y) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $x_3$ ), ด้านสุขภาพ ( $x_1$ ), ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ( $x_0$ ), ด้านครอบครัว ( $x_2$ ) และ ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย ( $x_5$ ) ตามลำดับ โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ได้ร้อยละ 35.3

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ได้ ดังนี้

$$Y = 0.394X_1 - 0.171X_2 + 0.433X_3 + 0.179X_5 + 0.286X_0$$

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้โดย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ (Y) ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ ( $x_1$ ) ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน ( $x_3$ ) ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำท่าย ( $x_5$ ) ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ( $x_0$ ) โดยหากปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ ( $x_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มขึ้น 0.394 หน่วย, หากปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน ( $x_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มขึ้น 0.433 หน่วย, หากปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำท่าย ( $x_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย และหากปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ( $x_0$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ เพิ่มขึ้น 0.286 หน่วย

ในส่วนของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ (Y) ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว ( $x_2$ ) โดยหากปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว ( $x_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ลดลง 0.171 หน่วย

## บทที่ 5

### สรุปผลงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่)” โดยกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 150 คน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์นั้น ถูกนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติ ซึ่งประกอบไปด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากกรอบความคิดในการศึกษา และการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 มีอายุระหว่าง 35 – 40 ปี จำนวนทั้งสิ้น 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ดำรงตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับ 70,001 – 100,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีระยะเวลาการทำงานกับธนาคารระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7

##### 5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนตัว

ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัว ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย



จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อความสำเร็จในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
2. ด้านครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อด้านครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18
3. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54
4. ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อด้านลักษณะงานที่ทำทนายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45
5. ด้านสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94

### 5.1.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34
3. ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อความมั่นคงในอาชีพการงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21

#### 5.1.4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายใน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นด้วยต่อเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งได้แก่ปัจจัยส่วนตัวที่ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน และปัจจัยภายใน ด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการฯ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.394

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.171

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.433

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำท่าย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำท่าย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.179

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยภายนอกความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.286

จากสมมติฐานทั้ง 9 ข้อสามารถสรุปได้ดังตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 5.1** ผลการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	ปัจจัย	ผลการวิเคราะห์
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ	มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว	มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน	มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยส่วนตัวด้านการยอมรับนับถือ	ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

ตารางที่ 5.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัย	ผลการวิเคราะห์
สมมติฐานที่ 5	ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำท่าย	มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 6	ปัจจัยภายนอกด้านนโยบายขององค์กร และการบริหารงาน	ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 7	ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 8	ปัจจัยภายนอกความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
สมมติฐานที่ 9	ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ	มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.286

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยส่วนตัว ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำท่าย และปัจจัยภายในด้าน เงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการฯ

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพ จากการศึกษากครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านสุขภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการฯ ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานมีปัญหาด้านสุขภาพมากขึ้น จนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯมากขึ้น



2. ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัว จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ หากพนักงานให้ความสำคัญกับครอบครัวมาก ก็จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯน้อยลง เนื่องจากพนักงานยังมีความจำเป็นที่ต้องใช้เงินเพื่อหาเลี้ยงครอบครัวอยู่ในทางกลับกัน หากพนักงานไม่มีความจำเป็นที่ต้องเลี้ยงดูครอบครัวแล้ว จะส่งผลให้พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ มากขึ้น

3. ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานมีความรู้สึกว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่มาก และมีความซับซ้อนไม่สามารถทำให้เสร็จลุล่วงได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานก็จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯมากขึ้น

4. ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำทนาย จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านลักษณะงานที่ทำทนาย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานเห็นว่างานที่ตนเองได้รับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และไม่มีคุณค่า พนักงานก็จะตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯมากขึ้น

5. ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการฯ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในด้านเงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการฯ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากพนักงานเห็นว่า เงินและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ เป็นที่น่าพอใจ ก็จะส่งผลให้พนักงานเข้าร่วมโครงการฯมากขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี เพื่อที่จะให้พนักงานนั้นอยู่กับองค์กรและมีผลการทำงานที่ดีให้กับองค์กร
2. องค์กรควรมีสวัสดิการให้กับครอบครัวของพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการอยู่กับองค์กรของพนักงาน
3. องค์กรควรมีการทบทวนหน้าที่และการรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงานให้เหมาะสม ไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าปริมาณงานที่ได้รับมีมากเกินไป ส่งผลให้พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งต้องให้สัมพันธ์กับความท้าทายของงานด้วย หากงานที่พนักงานได้รับ ไม่มีความท้าทายก็จะทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย และไม่อยากอยู่กับองค์กรต่อไป



4. หากองค์กรต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยใช้โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จูงใจให้พนักงานที่ไม่สามารถทำงานได้แล้วออกจากองค์กร องค์กรก็ควรที่จะต้องกำหนดเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

#### 5.4 การประยุกต์ใช้ผลจากการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารพัฒนาองค์กรและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีขนาดตามที่ผู้บริหารต้องการได้ รวมทั้งหาแนวทางในการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้

#### 5.5 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สำนักงานใหญ่) ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรที่จะศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครบทั้งองค์กร เนื่องจากจะทำให้กลุ่มตัวอย่างมาจากหลากหลาย
2. การศึกษาในครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว สำหรับการศึกษาในครั้งถัดไปควรเพิ่มเติมเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือการสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ทราบข้อมูลและทัศนคติของพนักงานในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

#### 5.6 ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลมาใช้ศึกษาวิจัยมีระยะเวลาสั้น
2. ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพียงส่วนหนึ่งของจำนวนพนักงานทั้งหมดของธนาคารเท่านั้น

## บรรณานุกรม

- จริญญา แจ่มแจ่ม. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- ฐนัฐ วงศ์สายเชื้อ. (2543). การวิเคราะห์ทัศนคติของเชิงเส้น
- ปิยะวรรณ มาโค , รัชัญสถานดิธรรมกุล, วิภา ฉันทเดยานนท์, สมลักษณ์ เกตุศรีพงษ์และ สุขรดา ศานดิธรรมกุล. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
- พจนี รัมมะปาละ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)
- วรรณวรงค์ ศรีสุขคำ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมินิแบไทย จำกัด สาขา บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- วรรัตน์ ไวยสารา. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนราชินีบน
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
- สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)



ภาคผนวก



### ส่วนที่ 1 : ลักษณะทั่วไปทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ท่านตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

#### 1. เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

#### 2. อายุ

- 1) 35-40 ปี  2) 41-45 ปี  3) 46-50 ปี  
 4) 51-55 ปี  5) 56-60 ปี

#### 3. สถานภาพ

- 1) โสด  2) สมรส  
 3) หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

#### 4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  2) ระดับปริญญาตรี  
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 5. ตำแหน่ง

- 1) เจ้าหน้าที่ / เจ้าหน้าที่อาวุโส  2) หัวหน้าส่วน หรือเทียบเท่า  
 3) รองผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า  4) รองผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า

#### 6. อัตราเงินเดือน

- 1) 15,000 – 30,000 บาท  2) 30,001 – 50,000 บาท  
 3) 50,001 – 70,000 บาท  4) 70,001 – 100,000 บาท  
 5) 100,001 – 150,000 บาท  6) มากกว่า 150,001 บาท ขึ้นไป

#### 7. ระยะเวลาทำงานกับธนาคาร

- 1) น้อยกว่า 5 ปี  2) 5 - 10 ปี  3) 11 - 15 ปี  
 4) 16 - 20 ปี  5) มากกว่า 20 ปี

#### 8. ท่านมีความรู้สึกสนใจสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารหรือไม่

- 1) สนใจ  2) ไม่สนใจ (จบแบบสอบถาม)



## ส่วนที่ 2 : ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ให้ท่านตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความคิดเห็นตามเกณฑ์ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัย		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านสุขภาพ</b>						
1	ท่านมีปัญหาสุขภาพที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
2	ท่านมีโรคประจำตัวที่ต้องเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล					
3	ปัญหาสุขภาพมีส่วนทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ					
<b>ด้านครอบครัว</b>						
4	ท่านมีความจำเป็นต้องให้ความดูแลสมาชิกในครอบครัวอย่างใกล้ชิด					
5	ท่านต้องการเงินจำนวนหนึ่ง เพื่อใช้ดูแลบุคคลในครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาบุตร เงินเลี้ยงดูบิดามารดา เป็นต้น					
6	ท่านมีเงินออมเพียงพอสำหรับครอบครัว จึงตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ					
7	ท่านต้องการที่จะใช้เวลาอยู่กับครอบครัว					
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
8	งานของท่านเป็นงานเร่งด่วน ต้องทำให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น					
9	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีมากเกินไป					
10	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และทำให้สำเร็จค่อนข้างยาก					
<b>การยอมรับนับถือ</b>						
11	ท่านมีปัญหาความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัย		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
12	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยอมรับในผลงานของท่าน					
13	ท่านถูกเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา					
<b>ลักษณะงานที่ทำทนาย</b>						
14	งานของท่านเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
15	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่ท้าทายความสามารถของท่าน					
16	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่มีคุณค่า					
<b>นโยบายขององค์กรและการบริหารงาน</b>						
17	กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานของธนาคาร เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน					
18	ท่านคิดว่าค่าจ้างเงินเดือนในแต่ละปีน้อยเกินไป					
19	ท่านถูกกดดันจากตัวชี้วัดผลงาน (KPI) มากเกินไป					
20	เป้าหมายของหน่วยงานท่านถูกตั้งไว้สูงเกินกว่าความเป็นจริง					
21	ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของท่าน					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
22	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี					
23	ท่านไม่มีความสุขจากสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน					
24	ฝ่ายงานของท่านมีความขัดแย้งกันในการทำงาน					
<b>ความมั่นคงในอาชีพการงาน</b>						
25	อาชีพของท่านเสี่ยงต่อการถูกปลดจากงาน					
26	ท่านได้รับเงินเดือนไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการงาน					
27	ท่านมีความไม่มั่นใจในความมั่นคงของธนาคาร					

ปัจจัย		ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>เงินและสิทธิประโยชน์จากการเข้าโครงการฯ</b>						
28	ท่านพอใจกับจำนวนเงินทดแทนตามกฎหมายที่ ธนาคารจ่ายตามเงื่อนไขของโครงการฯ					
29	ท่านพอใจกับเงินทดแทนพิเศษของโครงการฯ					
30	ท่านพอใจกับสิทธิประโยชน์พิเศษอื่นๆของ โครงการฯ					

**ส่วนที่ 3: ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด**

รายการ		ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ</b>						
31	จากการที่ท่านได้ทราบเกี่ยวกับข้อมูลของ โครงการเกษียณก่อนกำหนดของธนาคารฯ ท่าน ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการในระดับใด					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....



ภาควิชา

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	รายชื่อผู้วิจัย	หลักสำคัญของงานวิจัย	วิธีวิจัย	ผลสรุปของแต่ละปัจจัย
ปัจจัยด้านบุคคล	- อายุ - ระดับการศึกษา - รายได้ - สุขภาพ - เพศ - สถานภาพทางครอบครัว - หนี้สิน	สังวาลย์ วรรณกุล 2544	ข้าราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 286 คน	แบบสอบถาม	- อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สุขภาพมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการ - เพศ สถานภาพทางครอบครัว และ หนี้สิน ไม่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้า ร่วมโครงการ
	- รายได้ - ชั้นเงินเดือน	มานิช โนราช 2549	ข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 33	แบบสอบถาม	- ปัจจัยด้านรายได้และชั้นเงินเดือนมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการ
		ฉัตรพร ราษฎร์คุษติ 2545	ข้าราชการปลัดกระทรวง มหาดไทย	แบบสอบถาม	- ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการ คือปัจจัยส่วนบุคคล
	- ความเครียด - ความขัดแย้งภายในองค์กร - รายได้	ชนนันท สิงหเสน 2548	ข้าราชการกรมที่ดิน (ส่วนกลาง) กระทรวงมหาดไทย	แบบสอบถาม	- ข้าราชการที่มีความเครียด ความ ขัดแย้งภายในองค์กร และรายได้ ต่างกัน มีความตั้งใจเกษียณก่อนกำหนดต่างกัน
	- อายุ - ทัศนคติ - เพศ - รายได้ - ระดับการศึกษา	เพ็ญประภา อริยะสุข 2553	พนักงานการไฟฟ้าผลิต แห่งประเทศไทย	แบบสอบถาม	- พนักงานที่มีอายุและทัศนคติแตกต่าง กัน มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดต่างกัน - พนักงานที่มี เพศ รายได้ ระดับ การศึกษา และหนี้สินแตกต่างกัน มี



ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	รายชื่อผู้วิจัย	หลักสำคัญของงานวิจัย	วิธีวิจัย	ผลสรุปของแต่ละปัจจัย
	- หนี้สิน				แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนดไม่ต่างกัน
	อายุ	รณรงค์ เสาหม 2541	ข้าราชการสังกัดสำนัก นายกรัฐมนตรี	แบบสอบถาม	- อายุมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เกษียณอายุก่อนกำหนด
ปัจจัยด้านการทำงาน	- สายการปฏิบัติงาน - ความพึงพอใจในการทำงาน - ตำแหน่งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ - ระยะเวลาการรับราชการ ความก้าวหน้าในหน้าที่- ราชการ - ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน - การปรับเปลี่ยนองค์กร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐบาล	สังวาลย์ วรรณกุล 2544	ข้าราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 286 คน	แบบสอบถาม	- สายการปฏิบัติงาน และ ความพึงพอใจ ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เข้าร่วมโครงการ - ตำแหน่งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ ระยะเวลาการรับราชการ ความก้าวหน้า ในหน้าที่ราชการ ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และการปรับเปลี่ยน องค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้า ร่วมโครงการ
	- สายการปฏิบัติงาน - ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย - ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	มาโนช โนราช 2549	ข้าราชการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 33	แบบสอบถาม	- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อ การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการในระดับ ปานกลาง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	รายชื่อผู้วิจัย	หลักสำคัญของงานวิจัย	วิธีวิจัย	ผลสรุปของแต่ละปัจจัย
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความก้าวหน้าในหน้าที่</li> <li>- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ความพึงพอใจในการทำงาน</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- สายการปฏิบัติงาน, ตำแหน่งหน้าที่สุดท้าย, ความก้าวหน้าในหน้าที่ และ ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการในระดับน้อย</li> <li>- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ</li> </ul>
	ระยะเวลาที่รับราชการ	รณรงค์ เสาเหม 2541	ข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี	แบบสอบถาม	- ระยะเวลาที่รับราชการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ธนิต ตั้งพิบูลย์ 2548	พนักงานธนาคารกสิกรไทย	แบบสอบถาม	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ
ปัจจัยด้านผลตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินขวัญถุง</li> <li>- เงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด</li> </ul>	สังวาลย์ วรรณกุล 2544	ข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 286 คน	แบบสอบถาม	- เงินขวัญถุง และเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ
	โอกาสได้รับเงินก้อน	มานิช โนราช 2549	ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33	แบบสอบถาม	- โอกาสได้รับเงินก้อนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการในระดับมาก
	เงินพิเศษจากโครงการ	ศุภสุดา ตั้งอดุลย์รัตน์ 2542	พนักงานธนาคารกสิกรไทย	แบบสอบถาม	- เงินตอบแทนพิเศษจากโครงการมีอิทธิพลในระดับสูง

ปัจจัย	รายละเอียดปัจจัย	รายชื่อผู้วิจัย	หลักสำคัญของงานวิจัย	วิธีวิจัย	ผลสรุปของแต่ละปัจจัย
	สิทธิประโยชน์ของโครงการ	ฉัตรพร ราษฎร์ศุภศิลป์ 2545	ข้าราชการปลัดกระทรวงมหาดไทย	แบบสอบถาม	- สิทธิประโยชน์ของโครงการมีผลต่อการเข้าร่วมโครงการของข้าราชการ
	- ค่าตอบแทนพิเศษ - การเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีพิเศษ	รณรงค์ เสาหม 2541	ข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี	แบบสอบถาม	- ค่าตอบแทนพิเศษ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดในระดับปานกลาง
	- ค่าตอบแทนพิเศษ - การได้รับสิทธิสวัสดิการ ต่อไปหลังลาออก	ภคินี สุวรรณจินดา 2539	พนักงานธนาคารออมสิน	แบบสอบถาม	- ค่าตอบแทนพิเศษและการได้รับสวัสดิการต่อไปหลังลาออกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ
	- เงินทดแทนตามกฎหมาย	ธนิต ตั้งพิบูลย์ 2548	พนักงานธนาคารกสิกรไทย	แบบสอบถาม	- เงินทดแทนตามกฎหมายมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ
	- ผลประโยชน์ตอบแทน	นิรมล เลี้ยวชวลิต 2543	พนักงานการไฟฟ้าภูมิภาค	แบบสอบถาม	- ผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ
ปัจจัยด้านระยะเวลาของโครงการ	- ระยะเวลาของโครงการ	นิรมล เลี้ยวชวลิต (2543)	พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	แบบสอบถาม	- ระยะเวลาของโครงการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ