

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์
สำหรับกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์


เรื่อง


ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์
สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566



นางสาวกวี จันทรวลัยพร
ผู้วิจัย


รองศาสตราจารย์ชรินทร์ อยู่เพชร,
Ph.D.

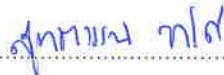
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์


รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,
Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล


สุทธาวรรณ ชาโต้,
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ในหัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง เนื่องจากได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.ชนินทร์ อยู่เพชร ที่คอยกำกับดูแลทุกขั้นตอนในการทำงาน พร้อมทั้งช่วยตรวจสอบรายละเอียดของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งให้คำชี้แนะแนวทางในประเด็นข้อคำถาม เพื่อให้เป็นการพัฒนา และผลักดันให้เกิดผลงานที่สมบูรณ์มากที่สุด และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านในระดับการศึกษาปริญญาโทที่วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้มอบโอกาสในการศึกษาต่อ พร้อมถ่ายทอดความรู้ ส่งต่อประสบการณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่นในระดับการศึกษาปริญญาโททุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด ยิ่งไปกว่านั้น ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย เพื่อได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจ หรือผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาในเรื่องนี้ต่อไปในอนาคต ทั้งนี้หากงานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับ และขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ภูรี จันทร์วัลย์พร

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

FACTORS INFLUENCING THE INTENTIONS TO CHANGE JOBS OF THE COMMERCIAL BANK EMPLOYEES FOR GENERATION Y IN BANGKOK AND METROPOLITAN

ภูรี จันทรวลัยพร 6550032

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ชรินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., สุทธาวรรณ ชาโต้, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณและเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 403 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 ถึง 29 ปี สถานภาพ โสด จบการศึกษาในปริญญาตรี มีรายได้ไม่เกิน 40,000 บาทต่อเดือน เป็นระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ระหว่าง 1 – 5 ปี และส่วนใหญ่ใช้บริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยในด้านความตั้งใจในการย้ายงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก คือ ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงานไปจนเกษียณ รองลงมาคือ เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย และเห็นด้วยน้อยที่สุดคืออยู่ตลอดเวลาที่จะลาออกจากรางานที่ทำในปัจจุบัน เป็นต้น

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า ตัวแปรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาการปรับแต่งโครงสร้างผลตอบแทนเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าและแข็งแกร่งต่อผู้รับเงินเดือน นอกจากเงินเดือนพื้นฐาน องค์กรสามารถพิจารณาการให้โบนัส รางวัลสำหรับผลงานที่ดี และสวัสดิการที่มีคุณค่า เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน / โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ / ความผูกพันมีต่อองค์กร / วัฒนธรรมองค์กร / ความตั้งใจในการย้ายงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.5 สมมติฐานงานวิจัย	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.1.1 ความหมายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	7
2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	9
2.2.1 ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	11
2.3.1 ความหมายความวัฒนธรรมองค์กร	11
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทนของพนักงาน	12
2.4.1 ความหมายด้านผลตอบแทนของพนักงาน	12
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ	15
2.5.1 ความหมายด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ	15
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจในการย้ายงาน	16

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6.1 ความหมายด้านตั้งใจในการย้ายงาน หรืออาจเรียกว่าอีกอย่างว่าความตั้งใจในการลาออกจากงาน	16
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
2.7.1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	17
2.7.2 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	18
2.7.3 ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	19
2.7.4 ปัจจัยด้านด้านผลตอบแทนของพนักงาน	20
2.7.5 ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ	22
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	24
3.1.1 ประชากรในงานวิจัย	24
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	24
3.1.3 การสุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	26
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย	28
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	31
3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	32
4.1 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรประชากรศาสตร์โดยใช้กลุ่มของตัวอย่าง	32
4.2 การวิเคราะห์ผลของระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยการย้ายงานของพนักงาน	37
ธนาคารพาณิชย์	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร	37
4.2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร	39
4.2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	42
4.2.4 ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	44
4.2.5 ด้านผลตอบแทนของพนักงาน	45
4.3 การวิเคราะห์ผลของระดับความเห็นด้วยของปัจจัยการย้ายงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์	46
4.4 การวิเคราะห์ผลของข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นด้วยต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการ ย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์เปรียบเทียบข้อมูลทางประชากรศาสตร์	47
4.5 การวิเคราะห์ผลของข้อมูลเพื่อหาความเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธีการถดถอย เชิงพหุคูณ (Mutiple Regression Analysis)	98
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	100
บทที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา	104
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	104
5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์กับ ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	104
5.1.2 ตัวแปรปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	107
5.1.3 ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	107
5.1.4 ตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	108
5.1.5 ตัวแปรปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	109
5.1.6 ตัวแปรปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน	110
5.2 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย	111
5.2.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	111

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.2 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	112
5.2.3 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	112
5.2.4 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	113
5.2.5 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	113
5.2.6 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน	114
5.2.7 สรุปผลข้อมูลปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	114
5.2.8 สรุปผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทาง ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	114
5.2.9 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย	116
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	117
5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย	118
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งถัดไป	119
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	127
ประวัติผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ค่า Cronbach's Alphas Coefficient (α) ของเครื่องมือวิจัย	28
4.1	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ	32
4.2	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ	33
4.3	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพ	33
4.4	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	34
4.5	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	34
4.6	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	35
4.7	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานใน ธนาคารปัจจุบัน	35
4.8	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานใน ธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน)	36
4.9	ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกธนาคารพาณิชย์	36
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย	38
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร	38
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ	39
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสั่งแห่งตน	40
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล	40
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน	42
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว	43
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา	44
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ	44
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน	45
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	47
4.22	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร	48
4.23	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร	48
4.24	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	49
4.25	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ	50
4.26	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน	51
4.27	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.28	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร	52
4.29	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร	53
4.30	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	54
4.31	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ	54
4.32	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน	55
4.33	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์	56
4.34	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	57
4.35	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	57
4.36	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	58
4.37	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	59
4.38	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.39	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	61
4.40	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านผลตอบแทน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	62
4.41	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านความตั้งใจใน การย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	63
4.42	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	64
4.43	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้าน วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	66
4.44	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้าน โอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	67
4.45	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้าน ผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	69
4.46	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรความ ตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	70
4.47	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	71
4.48	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	72
4.49	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	75
4.50	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.51	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	79
4.52	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	80
4.53	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	81
4.54	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	82
4.55	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	83
4.56	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	85
4.57	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	86
4.58	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	87
4.59	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.60	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสพการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	93
4.61	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสพการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	95
4.62	ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสพการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni	97
4.63	ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Mutiple Regression Analysis)	98
4.64	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	103

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

23



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานการณ์ที่มีผลต่อมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกในปัจจุบัน คงเป็นไปได้ที่จะไม่กล่าวถึงว่าคนวัยหนุ่มสาวย้ายงานบ่อยมากกว่าคนวัยกลางคนหรือสูงอายุแล้ว (นิรมล กะการดี, 2560) จากผลการสำรวจความคิดเห็นเรื่องการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของสำนักจัดหางาน CareerBuilder นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Lyons et al. (2015) (อ้างถึงใน จตุรงค์ นภทร, 2560) พบว่า คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีการย้ายงานในช่วงเวลา 1 ปี มากกว่ากลุ่มคนยุคอื่น ๆ 2 - 3 เท่า ในปัจจุบันก็พบเหตุการณ์ดังกล่าวทั้งในไทยและในต่างประเทศสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นเรื่องการย้ายงานของคนวัยทำงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ข้อมูลผลสำรวจของ (Met life, 2021) พบว่ากลุ่มมิลเลนเนียล หรือเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุอยู่ที่ 26 - 40 ปีนั้น มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานมากที่สุดถึงร้อยละ 42 ตามมาด้วยร้อยละ 34 ของเจนเนอเรชั่นซี ร้อยละ 27 ของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และร้อยละ 21 ของเบบี้บูมเมอร์ ตามลำดับ (ธีรพล อ่ำไพ, 2566)

วิไลพร ทวีลาภพันทอง (2556) เผยผลสำรวจว่า พนักงานในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มากกว่าคนรุ่นอื่น ๆ โดยร้อยละ 71 ของคนเจนเนอเรชั่นวายให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายงาน โดยสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นผลมาจากพลังผลักดันของกระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานะการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ธุรกิจธนาคารเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์เงินฝาก สินเชื่อ การลงทุนหรืออัตราแลกเปลี่ยน ในสถานะที่การแข่งขันทางธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถ และร่วมผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามที่องค์กรมุ่งหวังเมื่อมองแนวโน้มในอนาคต สำหรับประเทศไทย เริ่มเห็นหลาย ๆ องค์กรปรับกระบวนการ

ในทางเดียวกัน จากข้อมูลในรายงานศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ (2557) ที่ทำการสำรวจกลุ่มคนเจนเนอเรชันต่าง ๆ (เบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ เจนเนอเรชันวาย) รวม 7,500 คน ในกรุงเทพฯ ร้อยละ 57 และต่างจังหวัดร้อยละ 43 (ศูนย์ข้อมูลข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง (TCIJ), 2557) ผลสำรวจระบุว่ากลุ่มเจนเนอเรชันวายไทยนั้น ชอบเลือกงาน เปลี่ยนงานบ่อยกว่าคนเจนเนอเรชันก่อน และพอใจกับค่าตอบแทนตามผลการทำงาน เมื่อเจาะลึกลงไป พบว่าแรงงานในกลุ่มเจนเนอเรชันวายไทย มักจะช่างเลือกและเปลี่ยนงานบ่อย โดยกว่าร้อยละ 50 ของเจนเนอเรชันวายกลุ่มบน (อายุระหว่าง 30 - 34 ปี) เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 2 - 3 ที่ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคนเจนเนอเรชันวาย ช่างเลือกและเรียกร้อง จึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามปริมาณงานที่ทำจริง กลุ่มแรงงานที่สำคัญในปัจจุบันนี้ ก็คือกลุ่มคนแรงงานในช่วงเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มคนทำงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543 (กฤติน กุลเพ็ง, 2556) เป็นกลุ่มคนที่เริ่มมีความคิดเป็นของตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎเกณฑ์ ในด้านการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ต้องการงานในลักษณะงานที่สร้างสรรค์ ทำทาย ไม่จำกัดกรอบความคิดเหมาะสมกับความสามารถโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ต้องการเป็นอิสระ และมีความมั่นใจในตัวเองสูง หากเมื่อไหร่ที่โดนกดขี่ หรือไม่ให้อิสระทางความคิด กลุ่มคนกลุ่มนี้ก็จะพร้อมที่จะออกจากการทำงานประจำทันที ดังนั้นอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีการลงทุนในการคัดเลือกพนักงาน ตลอดไปจนถึงมีการจัดอบรมทักษะ และที่สำคัญกระทบต่อการทำงานของทีมเป็นอย่างมาก

ข้อมูลอ้างอิงจาก บริษัท พละกริต คอนซัลแทนท์ จำกัด (2565) ระบุว่ากลุ่มคนในเจนเนอเรชันวาย เป็นคนกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงาน และหลาย ๆ คนกำลังก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหาร ถือเป็นกำลังสำคัญของทุกองค์กรในเวลานี้ และอีกไม่นานคนกลุ่มนี้ก็จะกลายเป็นผู้บริหารระดับสูง รวมถึงเจ้าของบริษัทขนาดใหญ่จำนวนมาก นอกจากนี้บริษัทสตาร์ทอัพหลายแห่ง หรือบริษัทเทคโนโลยีสมัยใหม่จำนวนมาก ยังก่อตั้งด้วยคนรุ่นเจนเนอเรชันวายเป็นหลัก เจนเนอเรชันวายจึงเป็นคลื่นลูกใหม่ที่กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับโลกธุรกิจและมีโอกาสจะกลายเป็นมหาเศรษฐีได้ตั้งแต่ยังเป็นวัยรุ่น โดยไม่จำเป็นต้องรอให้มีอายุมาก เพราะอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยขยายธุรกิจให้เติบโตได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากคนเจนเนอเรชันวายเติบโตมาภายใต้อิทธิพลของอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงเก่งเรื่องการใช้เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สามารถทำอะไรได้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน

ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (2562) ได้เผยแพร่ผลสำรวจวิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือนและคุณภาพชีวิต ในปี 2561 ที่ผ่านมา พบว่า มนุษย์เงินเดือนในพื้นที่กรุงเทพฯ จำนวนร้อยละ 55.2 มีการเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 แห่ง โดยทำงานเฉลี่ยแห่งละ 3 ปี 6 เดือน โดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย (อายุช่วง 20 - 37 ปี) จะทำงานเฉลี่ยแห่งละ 2 ปี 5 เดือน ซึ่งระยะเวลาการทำงานจะสั้นกว่าชาวกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ โดยที่เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะทำงานเฉลี่ย 5 ปี 5 เดือน โดยมีสาเหตุหลัก ๆ ที่คนเจนเนอเรชั่นวายเปลี่ยนงานบ่อย คือ ต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และต้องการทำงานกับองค์กรที่มีความมั่นคงมากขึ้น ทั้งนี้มีแนวโน้มที่เบื่องาน และต้องการทำอะไรใหม่ ๆ (ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ, 2562) สอดคล้องกับผลการสำรวจแรงงานในตลาดไทย พบว่า ในปี 2564 มีแรงงานที่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่สูงถึงร้อยละ 81 โดยร้อยละ 26.4 ของผู้ตอบแบบสำรวจมองหางานใหม่อย่างจริงจัง ขณะที่ร้อยละ 55.4 เปิดโอกาสตัวเองสำหรับงานใหม่ และร้อยละ 18.2 ไม่ต้องการหางานใหม่ (ปจารย์ ศรีโมรา, 2564)

สำหรับจังหวัดกรุงเทพมหานคร นับว่าเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ที่มีบริษัทตั้งอยู่หลายบริษัท มีทั้งบริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีหลากหลายกลุ่มธุรกิจ เช่น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจการเงินและธนาคาร ธุรกิจจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม ธุรกิจโรงแรมและอุตสาหกรรมการผลิต เป็นต้น แต่ละบริษัทมีการแข่งขันสูงในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าทำงานเพื่อเป็นกำลังขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นต้องสรรหา พนักงาน ดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้เข้ามาทำงานกับองค์กร และเพื่อให้ทำงานกับองค์กรได้ยาวนาน โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่เติบโตมาพร้อมกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการผลักดันธุรกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน นอกจากนี้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จะเข้ามามีบทบาทในองค์กรเอกชนมากขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ แต่ปัญหาที่องค์กรพบ คือพนักงานกลุ่มนี้ มักมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่มีความอดทนต่อการทำงาน ไม่เคารพกฎระเบียบบริษัท ไม่มีความเป็นเจ้าของบริษัท รักอิสระ อยากมีเวลาท่องเที่ยวมากขึ้น และที่สำคัญคือ พนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ท้ายที่สุด พนักงานกลุ่มนี้มักมีอายุ การทำงานน้อยมาก และมักมีอัตราการลาออกสูงสุดเมื่อเทียบกับพนักงานเจนเนอเรชั่นอื่น (อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลอัตราการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อปี 2560 พบว่า อัตราการลาออกของพนักงาน มีจำนวน 1,200 คน คิดเป็นร้อยละ 12 จากจำนวนพนักงาน ทั้งหมด 10,000 คน ซึ่งการที่พนักงานลาออกนั้น เป็นการสูญเสียทั้งด้านเวลา และงบประมาณขององค์กร ที่จะต้องดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคคลใหม่ เข้าร่วมร่วมงานกับองค์กร (ศรีณัฏ วิริยชนกุล และชญาพร ฑีฆาอุตมากร, 2562)

ดังนั้นการที่จะเห็นได้พฤติกรรมและความคิดเห็นของเจนเนอร์ชันวายว่ามีปัจจัยในการทำงานที่แตกต่างกับเจนเนอร์ชันอื่น ซึ่งปัจจุบันคนกลุ่มนี้เข้าสู่องค์กรในจำนวนที่มากขึ้น การให้ความสำคัญกับเจนเนอร์ชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเข้าสู่วัยทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะรักษากลุ่มเจนเนอร์ชันวาย ไว้กับองค์กรให้ได้มากที่สุด จะช่วยลดอัตราย้ายงาน เปลี่ยนงานที่นำมาซึ่งค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้ถูกต้องและในกฎเกณฑ์ กฎระเบียบที่เคร่งครัด อาจไม่ใช่หนทางสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ให้มีกำลังใจและแรงบันดาลใจที่ดีนั้นต่างหากที่ส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่า ทั้งนี้จึงเป็นที่มาของความสนใจในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอ กำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่า และแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนงาน ย้ายงาน โดยหาวิธีป้องกัน หรือพยายามลดปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ย้ายงาน เพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เจนเนอร์ชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เจนเนอร์ชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เจนเนอร์ชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยงานวิจัยฉบับนี้จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากสุตรการหากกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบประชากร การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 มีการเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่น้อยกว่า 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 มีการเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่จากสูตรการหากลุ่มตัวอย่างโดยไม่ทราบประชากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็น

3.1.1 ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง และประสบการณ์

3.1.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

3.1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.1.4 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.1.5 ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

3.1.6 ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน จนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้กับธนาคารพาณิชย์ ในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร ของกลุ่ม เงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3. เพื่อเป็นประโยชน์กับพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่ม เงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในการพิจารณาการเปลี่ยนงานใหม่

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง นำมาสู่การตั้งสมมติฐานวิจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่ม เงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันมีต่อองค์กร มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ มีผลต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน ผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินออเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเงินเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทนของพนักงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจในการย้ายงาน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความจงรักภักดี

Joe and Bruce (1911, อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้ให้คำนิยามว่าความผูกพันของคนต่อองค์กร โดยสรุปดังนี้

1. ความยินยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อได้รับสิ่งต่าง ๆ เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา
2. การยึดถือองค์กรและความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การยอมรับค่านิยมขององค์กรเป็นค่านิยมของตนเอง

Steers (1991, อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อมั่นและการผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่รวมถึงความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Koene, Vogelaar และ Soeters (2002, อ้างถึงใน ยศบวร อามฤต, 2564) ให้ความหมาย ของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานที่ดีและ พฤติกรรมของผู้นำในองค์กร

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความคิดที่ดี ในบุคลากรเกี่ยวกับผลดีขององค์กร ความศรัทธา ความยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และการทำงานอย่างมุ่งมั่น

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ที่แสดงออกมาในเชิงบวก ซึ่ง จะก่อให้เกิดความจงรัก รักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ แสดงถึงความสัมพันธ์ ความเป็นอันหนึ่ง

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

O'Malley (2002, อ้างถึงใน ยศบวร อามฤต, 2564) แบ่งประโยชน์ของความผูกพันต่อ องค์กร 3 ประเภท ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้อัตราการลาออกและการขาด งานลดลง พร้อมทั้งมีการอยู่ล่วงเลยเวลาทำงาน
2. เสริมพฤติกรรมสมาชิกที่ดีในองค์กร ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่นและมีศีลธรรมมากขึ้น
3. ส่งผลให้ผลงานดีขึ้น มีการบริการที่ดีขึ้น และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

เคอรี่วัลย์ เปี่ยมรอด (2552, อ้างถึงใน ปฏิมากร ทิพลีศ, 2564) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. เสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
2. สร้างสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของสมาชิกและเป้าหมายขององค์กร
3. ส่งเสริมพลังให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้นเนื่องจากความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
5. สามารถใช้การทำงานยืดหยุ่นเข้า-ออกจากงานได้

ชันวณี ประกอบของ (2560) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร มีประโยชน์สำหรับทั้งบุคคลในองค์กรและต่อองค์กรเอง มีผลต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ลดการลาออกและการขาดงาน ส่งเสริมคุณธรรมและจรรยาบรรณในองค์กร ทำนายการเคลื่อนไหวของบุคคล และสร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิกและเป้าหมายขององค์กร ในธนาคารพาณิชย์

Porter and Streers (1973, อ้างถึงใน มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, 2564) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กร โดยว่าความผูกพันสร้างความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และสนับสนุนกิจกรรมในองค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ปฏิมากร ทิพลเลิศ, 2564) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือย้ายงาน และสามารถทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงาน ได้เป็นอย่างดี เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.2.1 ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

นฤมล เมียนเกิด (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งหมายถึงการจัดการเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ให้มีความสมดุลและเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องแบ่งเวลาในสัดส่วนเท่า ๆ กัน แต่สามารถแบ่งตามความพอใจและความต้องการของแต่ละบุคคลได้ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานจะช่วยให้เกิดความสมดุลและความพอใจในทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลดีต่อความเป็นอยู่

และความสำเร็จ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

สรวาลี แสงแสง (2559) ได้นิยามความสมดุลในการทำงานให้เข้าใจง่าย คือการจัดการเวลาให้เหมาะสมทั้งในด้านเวลาส่วนตัวและเวลาทำงาน เพื่อให้เกิดความกลมกลืนและไม่เกิดข้อขัดแย้ง ซึ่งผลที่ได้คือการมีความสมดุลในชีวิตและความพอใจในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เพิ่มเติมในการทำงานหรือการดูแลครอบครัว การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับตนเอง ครอบครัว และองค์กรที่ทำงาน

ฉัฐพงษ์ สุขสบาย (2563) ระบุว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึงการจัดการสรรเวลาและพลังงานให้เหมาะสมระหว่างกิจกรรมในการทำงานและกิจกรรมส่วนตัว เพื่อให้สามารถรักษาคุณภาพชีวิตที่สมดุลและมีความสุขทั้งในทางด้านการงานและชีวิตประจำวัน ความสมดุลนี้ช่วยให้คนสามารถเติบโตและพัฒนาทั้งทางส่วนบุคคลและอาชีพได้อย่างเต็มที่ โดยไม่เกิดความเครียดหรือภาระหนักจากความไม่สมดุลระหว่างสองด้านนี้

ฐิติกานต์ ศรีม่วง (2565) ได้เสริมเพิ่มเติมความหมายของความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ว่าเป็นการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสม ทั้งในเรื่องของกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว การสร้างความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะส่งผลให้เกิดความพอใจและความสุขในการทำงาน และเป็นปัจจัยส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งยังส่งผลกระตุ้นให้เกิดความสมดุลและความพอใจในด้านต่าง ๆ ของชีวิตเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สังคม และองค์กร

โสภาวรณ พรหมโยธิน (2565) กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานหมายถึงการจัดการเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในสมดุลและเหมาะสมทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม และงาน การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานจะนำพาสู่ความสุขและความสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ที่ทำงาน ครอบครัว และสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมนิยามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานรวมถึงการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความเหมาะสม มีเวลาดูแลครอบครัว มีการใช้ชีวิตส่วนตัว และงาน เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

2.3.1 ความหมายวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หรือในงานวิจัยอื่นอาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยงานวิจัยนี้เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร

Schein (1992, อ้างใน วัฒนชัย ไชยอำพร, 2562) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นค่านิยมที่เฉพาะเจาะจง รวมถึงความเชื่อขององค์กรที่มีบทบาทในการแนะนำกิจกรรมและพฤติกรรมขององค์กร อาจปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง รวมทั้งสามารถจัดการกับปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยค่านิยมเหล่านี้จะถูกนำเสนอให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการคิด การรับรู้ และความรู้สึกต่อความสัมพันธ์กับปัญหาดังกล่าว และมีรายละเอียดของลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

1. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และทำให้เห็นเป็นประจำ (Observed Behavioral Regularities): เป็นพฤติกรรมและกิจกรรมที่สมาชิกภายในองค์กรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เช่น ภาษาคำศัพท์เฉพาะ และประเพณีที่สมาชิกปฏิบัติพร้อมกับการยอมรับและเคารพอย่างเป็นทางการ
2. บรรทัดฐาน (Norms): ระบบมาตรฐานในการปฏิบัติของกลุ่มสมาชิก เพื่อให้พฤติกรรมให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
3. ค่านิยมที่สำคัญ (Dominant Values): ค่านิยมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันและมีความสำคัญต่อองค์กร
4. ปรัชญา (Philosophy): แนวทางที่สอดคล้องกับการดำเนินงาน นโยบาย บทบาท และหน้าที่ขององค์กร
5. กฎระเบียบ (Rules): กฎและข้อบังคับที่สมาชิกต้องเรียนรู้ ยอมรับ และปฏิบัติตาม
6. ความรู้สึก (Feeling): บรรยากาศที่สมาชิกประสบต่อกันในองค์กร

Robbins (1997, อ้างใน วัฒนชัย ไชยอำพร, 2562) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สื่อถึงสมาชิกในองค์กรนั้น ได้ร่วมยึดถือกัน โดยจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กร

พร ภิศก (2546, อ้างใน นิชานาด ะรินทร์, 2560) วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมที่ได้รับการยอมรับ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นสามารถรับรู้ได้ว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ อีกทั้งเป็นการปฏิบัติที่สืบต่อกันมา

นิชานาถ ะรินทร์ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่กลุ่มคนใดกลุ่มหนึ่งยึดถือและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่สร้างขึ้นระหว่างคนในสังคม นอกจากนี้ยังมีจริยธรรมขององค์กรที่กลายเป็นส่วนสำคัญในการส่งผลให้องค์กรพัฒนาและได้รับความเชื่อถือจากสังคม เพื่อนำมาซึ่งชื่อเสียง ความเกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

ปิยะฉัฐ เริงเกษกรรม (2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันยึดถือ ซึ่งแสดงออกมาในค่านิยม ค่าเชื่อ และความเข้าใจ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่สร้างสังคมขึ้นระหว่างคนและมีส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทางและรูปแบบการดำเนินงาน และมีความสำคัญในการส่งต่อค่านิยมและความเข้าใจให้แก่สมาชิกใหม่ขององค์กร

ดังนั้น แนวคิดรวมถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กรสามารถจับต้องได้จากหลายนุมมองที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ การร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตามวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งมีรูปแบบแผนพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกันเป็นสังคมและส่งผลให้พนักงานธนาคารพาณิชย์มีความสุขกับวิถีชีวิตนี้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทนของพนักงาน

2.4.1 ความหมายด้านผลตอบแทนของพนักงาน

Milkovich, G. et al., (2011, อ้างในฉัฐฉลัญช์ โพธิ์ไพจิตร, 2565) ได้กำหนดรูปแบบของประเภทค่าตอบแทนจากการทำงานไว้ทั้งหมด 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ค่าตอบแทนต่าง ๆ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Cash Compensation) คือ เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1.1.1 ค่าตอบแทนหลัก (Base) การจ่ายค่าตอบแทนตามคุณค่าของงานที่ทำหรือตามทักษะของพนักงาน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนหลักให้กับพนักงาน โดยเป็นการจ่ายในรูปแบบที่เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือน

1.1.2 ค่าตอบแทนตามระบบคุณธรรม (Merit Pay/Cost-of-Living Adjustments) คือเป็นการปรับฐานค่าจ้างหรือเงินเดือนให้พนักงานเป็นระยะ ๆ โดยอิงผลปฏิบัติงาน ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และอัตราเงินเฟ้อ และยังมี การคำนึงถึงประสบการณ์หรือทักษะของพนักงาน

1.1.3 ค่าตอบแทนแบบจูงใจ (Incentives) คือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานตามผลงานที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อเป็นการจูงใจ เนื่องจากเป็นการ

จ่ายครั้งเดียว จึงไม่ได้เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายขององค์กรอย่างถาวร และมักเรียกค่าตอบแทนแบบนี้ว่า “การจ่ายแบบผันแปร”

1.1.4 ค่าตอบแทนแบบจูงใจระยะยาว (Long-Term Incentives) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของหุ้นบริษัทหรือสิทธิพิเศษที่จะสามารถซื้อหุ้นบริษัทได้ในราคาพิเศษเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นในการสร้างผลงานระยะยาว

1.2 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Welfare Benefits) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม โดยองค์กรจะแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการปกป้องการสูญเสียรายได้ของพนักงาน (Income Protection) เพื่อเป็นการปกป้องพนักงานจากความเสียหายทางการเงินและการคุ้มครองรายได้ องค์กรจึงมีการจัดหากองทุนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น ประกันชดเชยรายได้ โครงการเกษียณอายุและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสุขภาพ และยังมีบางส่วนที่ถูกบังคับจากกฎหมาย เช่น เงินประกันสังคม เป็นต้น

1.2.2 ผลประโยชน์เกื้อกูลในการช่วยสร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบ ทั้งในส่วนของการทำงานและชีวิตได้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ได้รับวันลาพักผ่อนประจำปีตามที่แต่ละองค์กรกำหนด การเข้าถึงบริการเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะด้าน เช่น การวางแผนทางการเงิน การให้คำปรึกษาด้านยา การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ รวมไปถึงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น

1.2.3 ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นเบี่ยเลี้ยง (Allowance) คือ เงินเบี่ยเลี้ยงที่องค์กรจ่ายเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่ารถ ค่าเดินทาง รวมไปถึงค่าที่พักอาศัย เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน หรือค่าตอบแทนเชิงสังคม (Relational Returns From Work) คือเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน แต่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง เป็นต้น

2.1 ได้รับการยกย่อง หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน (Recognition & Status) คือ การที่องค์กรชื่นชมและยกย่องความสำเร็จของพนักงานในการทำงาน รวมถึงการมอบรางวัลและปรับตำแหน่งให้กับพนักงาน

2.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Employment Security) คือ การที่องค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงต่อองค์กร รวมถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามบริษัทควรสร้าง

แรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการบริษัท เป็นต้น

2.3 ความท้าทายในที่ได้รับมอบหมาย (Challenging Work) คือ การมอบหมายงานสำคัญและมีความท้าทายให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้ใช้ความรู้ ทักษะต่าง ๆ และความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

2.4 โอกาสเรียนรู้และพัฒนา (Learning Opportunities) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือเพิ่มหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานให้มากขึ้น

ศิริชัย สายสมาน (2559) อธิบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน หมายถึงส่วนประกอบของเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน

นันท์ จารุวัฒน์ (2560) อธิบายว่าค่าตอบแทน ไม่ได้พิจารณาจากแค่เรื่องเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จ

กสิณ วิตะกุล (2562) อธิบายถึงค่าตอบแทนว่าเป็น เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการลาออก

ฉัฐลัญช์ โพธิ์ไพจิตร (2565) ให้คำนิยามไว้ว่า ค่าตอบแทน หรือ Compensation ว่าเป็นการชำระสิ่งตอบแทนให้กับพนักงานตามการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินเดือน หรือ ไม่เป็นเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินค่าวันหยุด รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลหรือ Welfare Benefits และค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึก และความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจที่ได้มีการปฏิบัติสัมพันธ์ในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรที่เป็นที่เห็นได้ และความภาคภูมิใจในผลงานขององค์กร

สรุป ด้านผลตอบแทนของพนักงาน หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรในธนาคารพาณิชย์เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่บุคลากรในธนาคารพาณิชย์

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

2.5.1 ความหมายด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

นิรมล กะการดี (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่าโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาและเติบโตนั้นขึ้นกับองค์กรเป็นผู้ที่กำหนดและสนับสนุนเส้นทางการเติบโตของพนักงานในองค์กร

สุรสิทธิ์ สุขวิชัย (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพหมายถึง โอกาสที่องค์กรมอบให้ให้แก่พนักงานเพื่อให้พัฒนาทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้พนักงานสามารถเข้าถึงตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามการได้เรียนรู้งานทั้งภายใน และงานภายนอก สามารถช่วยพัฒนาความรู้และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการเติบโตได้อย่างยั่งยืน

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงานหมายถึง โอกาสที่องค์กรมอบให้กับพนักงาน ในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพ และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้สามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพและชีวิตส่วนตัวในระยะยาว

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง โอกาสในการรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ และอาจได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต เนื่องจากมีการพิจารณาการทำงานในทุก ๆ ปี

ประกาศิต พงษ์ศิริ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพหมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับในการพัฒนาทักษะ ความรู้ในหลากหลายด้าน เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ผ่านการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนงานภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจในการย้ายงาน

2.6.1 ความหมายด้านตั้งใจในการย้ายงาน หรืออาจเรียกว่าอีกอย่างว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงาน

นิลวัฒน์ แสงสว่าง (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การเปลี่ยนงานหมายถึงการยุติความเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นจากความตั้งใจของพนักงานในการหาทางเลือกที่ดีกว่าในงานใหม่ หรือการเปลี่ยนงานเพื่อประสบการณ์ที่ดีกว่า

นิรมล กะการดี (2560) ได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับพฤติกรรมกรย้ายงานบ่ยไว้ว่า เป็นลักษณะพฤติกรรมของคนทำงานในองค์กรแต่ละแห่งแต่ละช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนย้ายไปองค์กรอื่น

ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ได้ให้คำนิยามว่า ความตั้งใจลาออกจากองค์กร หมายถึงพนักงานที่มีความคิดอยากออกจากองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และพยายามหาทางเลือกใหม่

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559, อ้างใน กสิณ วิตะกุล, 2562) ให้ความหมายของการลาออกไว้ว่า เป็นการสิ้นสุดความเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต้องรับคนใหม่เข้ามาทำงานแทน อย่างไรก็ตามการรับพนักงานเข้ามาทำงานใหม่ เป็นไปได้ทั้งรับพนักงานใหม่เลย หรือ การรับพนักงานที่เคยลาออกกลับเข้ามาทำงานในองค์กร

รวีภา วิภาตะพันธุ์ (2561, อ้างใน รุ่งรวี ทรัพย์เกรียงไกร, 2564) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจลาออก คือ การที่พนักงานได้มีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะออกจากองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวจากงาน (Withdrawal Cognitive) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลในการเลือก มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่า ยังคงต้องการทำงานต่อ หรือลาออกจากองค์กร

สุชานันท์ พรหมจันทร์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง พฤติกรรมที่อาจแสดงออกมารวมถึงการขาดงาน มาสาย หรือความไม่ตั้งใจในการทำงาน โดยเกิดจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งส่งผลให้การทำงาน ไม่มีประสิทธิภาพ และอาจเป็นเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้ทันทีเมื่อพบทางเลือกที่ดีกว่าและเป็นที่น่าพอใจกว่า

สรุปได้ว่า ความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นความคิดของบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีพฤติกรรมในการหาทางเลือกใหม่ในการทำงาน เพื่อการวางแผนในการลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่ เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของตัวบุคลากรในธนาคารพาณิชย์เอง แต่อาจจะยังไม่เกิดการตัดสินใจลาออกจากงานจริงจึง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร ต่อความตั้งใจลาออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจลาออก โดยเปรียบเทียบอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า โมเดลอิสระของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก แต่ความเป็นส่วนหนึ่งในงานไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก

ธัญญา มาศ ปัญญา ยิ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่ส่งผลไปยังความตั้งใจลาออกของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อายุงานในการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการบินที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชิดชนก พรหมชนะ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เลือกกลุ่มของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สීමจำนวน 400 คน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานกับความตั้งใจลาออก มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจลาออกในองค์กรได้ดีที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สීම และพบว่า สภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สීමแตกต่างกัน

2.7.2 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สวิส ใจมั่น (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทางเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต และปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบเฉพาะทางสาขาเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมระดับที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีความคิดที่จะย้ายจากงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่บ้างเป็นบางเวลาและไม่เคยคิดที่จะลาออกจากอาชีพปัจจุบันที่ปฏิบัติงาน สาเหตุที่คาดว่า อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ต้องลาออกจากองค์กรส่วนใหญ่เป็นหน้าที่รับผิดชอบที่หนักเกินไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดโอนย้ายหรือลาออกจากอาชีพปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ โอกาสเรียนต่อปริญญาโท หรือเฉพาะทางอื่น ๆ สาเหตุที่คาดว่าทำให้ต้องลาออกเนื่องจากผู้บริหารหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชา หน้าที่รับผิดชอบ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของแพทย์ อีกทั้งมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้แพทย์สามารถสร้างคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจ สัมพันธภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

ไชยยศ ประคุณคงชัย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 6) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อายุงานในการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการบิน ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 5) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.7.3 ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

มาตุ กุมารี จันต์ และคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมืองกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะอธิบายลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ระดับของความตั้งใจลาออก และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมืองกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เจ็ดองค์ประกอบมีความโดดเด่นน้อย ความตั้งใจลาออกตามการรับรู้ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ 3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ นวัตกรรม ความมั่นคง และการเน้นการให้รางวัล ความตั้งใจลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับ 3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสนับสนุน การปลุมนิเทศเกี่ยวกับการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนองค์ประกอบด้านการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออก

ลลิตา พลซื่อ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออก

ของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เช่นเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรหทัย จารุทวีผลบุญ และ ภัทรี ปรีสัตต์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นงาน มุ่งเน้นบุคคล และมุ่งเน้นทีมงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้งสามเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า และยังสามารถโยงความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ อย่างไรก็ตามการที่มีวัฒนธรรมในด้านเดียวจึงไม่เพียงพอต่อการที่จะทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนไปยังตัวบุคคลและการทำงานแบบทีมควบคู่ไปด้วย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังการผลิตที่สำคัญขององค์กร

2.7.4 ปัจจัยด้านด้านผลตอบแทนของพนักงาน

อังคณา ไวนัส (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ้ายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้ายอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า พนักงานไม่พอใจเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงานแต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

เสาวลักษณ์ จักรสันเทียะ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษาบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยแบ่งปัจจัยด้านค่าตอบแทนออกเป็น 2 รูปแบบหลัก คือ ปัจจัยผลักดันด้านค่าตอบแทน อันได้แก่ เงินเดือนพื้นฐานของบริษัท ค่าเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ของบริษัท ค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน (โบนัสประจำปี) ของบริษัท และสวัสดิการของบริษัท ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนอีกประเภทหนึ่ง คือ ปัจจัยดึงดูดด้านค่าตอบแทน อันได้แก่ เงินเดือนพื้นฐานของบริษัทอื่น ค่าเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ของบริษัทอื่น ค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน (โบนัสประจำปี) ของบริษัทอื่น และสวัสดิการของบริษัทอื่น โดยต้องการทราบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร และเพื่อต้องการเข้าใจพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ในเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งจะทำให้บริษัทสามารถวางแผน และดำเนินกลยุทธ์ทางการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานกลุ่มดังกล่าวมากขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันด้านค่าตอบแทน และปัจจัยดึงดูดด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยผลักดันด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ได้แก่ 1) เงินเดือนพื้นฐานของบริษัท และ 2) ค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน (โบนัสประจำปี) ของบริษัทตามลำดับ ส่วนปัจจัยดึงดูดด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ได้แก่ 1) เงินเดือนพื้นฐานของบริษัทอื่น และ 2) ค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน (โบนัสประจำปี) ของบริษัทอื่น ทั้งนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนผันแปรตามผลงาน (โบนัสประจำปี) ของบริษัท ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานที่เลือกเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ รู้ว่าจุดเด่นของตน โยบายค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมนี้ คือ การจ่ายโบนัสในอัตราที่สูงกว่าอุตสาหกรรมอื่น ๆ ดังนั้น เมื่อพนักงานเลือกเข้ามาทำงานแล้วย่อม คาดหวังว่าจะได้รับโบนัสในอัตราที่สูง จึงทำให้โบนัสมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ กรณีศึกษามากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนอื่น ๆ อันได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ของบริษัท สวัสดิการของบริษัท ค่าเบี้ยเลี้ยงต่าง ๆ ของบริษัทอื่น และสวัสดิการของบริษัทอื่น ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานฯ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่า พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยากจะปฏิบัติงานอยู่กับบริษัท ไม่ใช่ปัจจัยด้านตัวเงิน แต่เป็นเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเติบโต และหัวหน้างาน ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานยังคงมีความสุขกับ สภาพแวดล้อมการ

ทำงานในด้านอื่น ๆ ของบริษัท และคาดหวังจะเติบโตไปพร้อม ๆ กับบริษัท ไม่ได้ ทำงานเพียง เพราะหวังค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว

2.7.5 ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

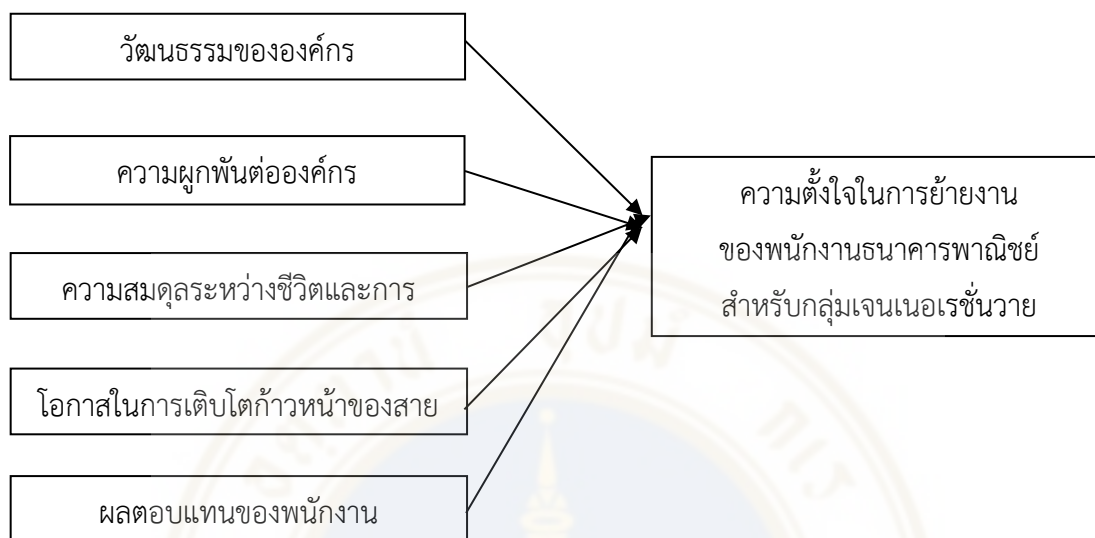
อรพิน การะกุล (2559) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานใน บริษัทเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความแตกต่างทางด้านบุคคลที่มีผลต่อการลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชน (ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และ ปัจจัยด้านอายุงาน) รวมถึงศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน (ปัจจัย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความยุติธรรม ปัจจัยด้าน โอกาสและความก้าวหน้าใน งาน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน) เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาเพื่อที่จะให้ผู้ประกอบการ ตลอดจนผู้บริหารบริษัทเอกชน สามารถทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อ การลาออกของพนักงานและสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อลด ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในองค์กร รวมถึงการเป็นฐานข้อมูลและต่อยอดการวิจัยเกี่ยวกับการ ลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชนในอนาคตต่อไป ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ปัจจัยด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานและลักษณะงาน ตามลำดับ ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ แตกต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานล้วนแล้วแต่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ถึง 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูง กว่าและอายุงานมากกว่า 5 ปีมีแนวโน้มการลาออกสูงที่สุด

ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจาก งานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงาน ภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ตั้งใจลาออกจากราชการ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากราชการของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในขณะที่ ปัจจัยด้าน โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของ ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากราชการ ของพนักงานรักษาความ ปลอดภัย

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) และมีเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในงานวิจัย

สำหรับประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่เคยมีการเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

เนื่องจากประชากรพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย สำหรับศึกษาวิจัย ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นการกำหนดขนาดตัวอย่างในครั้งนี้ จึงคำนวณโดยใช้สูตรของคอคแรน (W.G. Cochran, 1977) และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{1+d^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งมีค่า คือ 1.96%
 P คือ สัดส่วนของประชากร โดยในการศึกษาครั้งนี้กำหนดที่ 0.5
 d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นได้ โดยที่ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95
 จะได้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตรจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{(0.15)(1 - 0.15)(1.96)^2}{1 + 0.05^2}$$

$$n = 385$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้น เท่ากับ 385 ตัวอย่าง โดยมีสัดส่วนประชากรที่ 0.5 และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นเพื่อควบคุมความแปรปรวนและการเกิดข้อผิดพลาดของการตอบแบบสอบถาม ในครั้งนี้จึงขอ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษาเท่ากับหรือมากกว่า 385 คนขึ้นไป

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ทำการศึกษาโดยสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และรวบรวมข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามจุดประสงค์ของงานวิจัยและเป็นตัวแทนที่ดี โดยครอบคลุม 3 เงื่อนไข ดังนี้

1. พนักงานธนาคารพาณิชย์ ที่เกิดในช่วง ปี พ.ศ. 2523-2540 (เจนเนอร์ชั่นวาย)
2. พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. พนักงานธนาคารพาณิชย์เคยมีการเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ สร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และออกแบบให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถาม คำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคัดกรอง เบื้องต้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบ Dichotomous scale ซึ่งเป็นมาตรวัดข้อมูลแบบ Nominal Scale โดยจะมีตัวเลือกสองทางเลือก และสามารถตอบได้หนึ่งคำตอบเท่านั้น โดยหากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนด แบบสอบถามจะยุติทันที

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 4) ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ
- 5) ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สำหรับลักษณะคำถามของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึง 3 เป็นคำถามแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นมาตรวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละคำถามจะมีมาตรวัดทั้งหมด 5 ระดับ และสามารถเลือกตอบได้ระดับเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนของระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ระดับความคิดเห็น 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- ระดับความคิดเห็น 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับความคิดเห็น 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับความคิดเห็น 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับความคิดเห็น 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

โดยภายหลังจากการเก็บแบบสอบถาม ข้อมูลในแต่ละส่วนจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อ หาค่าเฉลี่ย และเปรียบเทียบกับเกณฑ์แต่ละระดับ ซึ่งการแปลผลข้อมูลแบบสอบถามในส่วนนี้ยึด ตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น และคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เพื่อกำหนดค่าในแต่ละ

ช่วง โดยมีคะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำที่สุด คือ 1 คะแนน สำหรับสูตรในการคำนวณ มีดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากค่าความกว้างอันตรภาคชั้นในแต่ละชั้นเท่ากับ 0.80 และกำหนดการแปลความหมายของระดับความคิดเห็นของปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ประกอบด้วยคำถามเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานทั้งหมด (ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน) ซึ่งเป็นมาตรวัดข้อมูลแบบ Nominal Scale และคำถามเรื่องอายุ รายได้ เป็นมาตรวัดแบบ Ratio Scale

สำหรับแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้ แสดงดังภาคผนวก ก

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์เท่ากับหรือมากกว่า 385 คนขึ้นไป ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยมีการสร้างลิงค์สำหรับใช้กระจายแบบสอบถามผ่านทางเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ (Social Media) ซึ่งเป็นช่องทางทำให้เข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง และประหยัดค่าใช้จ่ายดำเนินการ โดยลิงค์ดังกล่าวจะถูกโพสต์ลงในแพลตฟอร์ม Facebook และส่งผ่าน Line Group โดยผู้วิจัยทำการขอความร่วมมือเพื่อเข้าร่วมตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ และผู้ให้ข้อมูลสามารถคลิกเพื่อเข้าสู่หน้าหลักของแบบสอบถามได้ ทั้งนี้จะมีการขอความยินยอมสำหรับให้ข้อมูล รวมถึงชี้แจงจุดประสงค์การวิจัยและการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับแก่ผู้ให้ข้อมูลก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

ทั้งนี้การรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน จนถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566

3.4 การทดสอบเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อคำถาม แต่ละปัจจัยสามารถสื่อสารได้ตรงความหมายและมีความสอดคล้องกัน โดยพิจารณาจากค่า Cronbach's Alphas coefficient (α) ของข้อมูลแต่ละชุด โดยผลการทดสอบแสดงดังตารางที่ 3.1 ซึ่งพบว่าข้อคำถามแต่ละชุดเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้งหมด

ตารางที่ 3.1 ค่า Cronbach's Alphas coefficient (α) ของเครื่องมือวิจัย

ปัจจัย	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha coefficient (α)
		n =30
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร		
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	3 ข้อ	0.899
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร		
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อ องค์กร	3 ข้อ	0.781
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร		
ด้านความสำเร็จ	3 ข้อ	0.741
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร		
ด้านสัจแห่งตน	3 ข้อ	0.864
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร		
ด้านบุคคล	3 ข้อ	0.779
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร		
ด้านไมตรีสัมพันธ์	4 ข้อ	0.797
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน		
ด้านการทำงาน	3 ข้อ	0.849

ปัจจัย	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha coefficient (α)
		n =30
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว	3 ข้อ	0.750
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา	3 ข้อ	0.918
ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	5 ข้อ	0.872
ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน	5 ข้อ	0.923
ความตั้งใจในการย้ายงาน	5 ข้อ	0.843

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการกำหนดความสอดคล้องและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามหรือเครื่องมือวัด ด้วยค่า α และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่คล้ายกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นก็นำกลับมาหาค่า α ของแต่ละชุดข้อมูล โดยจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (Hair, et al., 2010)

1. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.899 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

2. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.781 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

3. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสำเร็จ มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.741 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

4. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านสัจแห่งตน มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.864 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

5. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคคล มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.779 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

6. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านโมตราสัมพันธ์ มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.797 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

7. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.849 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

8. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.750 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

9. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.918 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

10. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.872 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

11. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงานมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.923 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

12. ลักษณะความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรปัจจัยความตั้งใจในการย้ายงาน มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่า α ของในชุดข้อมูล ที่ 0.843 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถเชื่อมั่นได้ (Reliability)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังเก็บข้อมูลตามจำนวนที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ จากนั้นดำเนินการลงรหัส (Coding) วิเคราะห์

และประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติผ่านโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science) เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ คือ

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้อธิบายข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์ รวมถึงพฤติกรรมการย้ายงานของพนักงาน

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้อธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบัณฑิตต่าง ๆ ต่อไปนี้

- บัณฑิตด้านวัฒนธรรมองค์กร
- บัณฑิตด้านความผูกพันต่อองค์กร
- บัณฑิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- บัณฑิตด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ
- บัณฑิตด้านผลตอบแทนของพนักงาน
- ความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับเครื่องมือในการวิเคราะห์ มีดังนี้

3.5.2.1 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้สถิติการทดสอบ T-test และ (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่มหรือมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันตามลำดับ

3.5.2.2 การวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินออเรจันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 403 คน จากนั้นทำการสังเคราะห์ คำนวณข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อตอบความประสงค์งานวิจัยรวมถึงทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยข้อมูลการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ข้อมูลการวิเคราะห์ตัวแปรประชากรศาสตร์โดยใช้กลุ่มของตัวอย่าง

สำหรับผลของการศึกษาตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) รวมทั้งค่าร้อยละ (Percentage) มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ

(N=403)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	256	63.52
ชาย	126	31.27
เพศทางเลือก	21	5.21
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง โดยเห็นว่าสัดส่วนที่มากที่สุดที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน ซึ่งคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 63.52

สัดส่วนที่สอง เป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 31.27 และอันดับสุดท้าย คือ เพศทางเลือก จำนวน 21 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 5.21

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ

(N=403)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
26 – 29 ปี	199	49.38
30 – 39 ปี	189	46.90
40 - 43 ปี	15	3.72
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่าง โดยเห็นว่าสัดส่วนที่มากที่สุด มีอายุระหว่าง 26 ถึง 29 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 49.38 ลำดับถัดมา มีอายุระหว่าง 30 ถึง 39 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 46.90 ส่วนลำดับสุดท้าย จำนวน 15 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 3.72

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพ

(N=403)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	304	75.43
สมรส	99	24.57
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามสถานภาพ โดยเห็นว่าสัดส่วนที่มากที่สุด คือ สถานภาพ โสด ซึ่งมีจำนวน 304 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 75.43 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 99 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 24.57

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=403)

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	279	69.23
สูงกว่าปริญญาตรี	124	30.77
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในปริญญาตรีสูงสุด จำนวน 279 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 69.23 รองลงมาคือระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 30.77

ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(N=403)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 40,000 บาท	171	42.43
40,001 – 60,000 บาท	156	38.71
60,001 – 80,000 บาท	60	14.89
80,000 บาทขึ้นไป	16	3.97
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เกิน 40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 171 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 42.43 อันดับที่สองมีรายได้อยู่ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาทต่อเดือน จำนวน 156 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 38.71 อันดับที่สาม มีรายได้อยู่ระหว่าง 60,001 – 80,000 บาทต่อเดือน จำนวน 60 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 14.89 และอันดับสุดท้าย มีรายได้มากกว่า 80,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.97

ตารางที่ 4.6 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

(N=403)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน)	320	79.40
ระดับบังคับบัญชา (หัวหน้างาน)	57	14.14
ผู้บริหารขึ้นไป (ผู้จัดการส่วน/ผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการฝ่าย)	26	6.45
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน) จำนวน 320 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 79.40 รองลงมาคือระดับบังคับบัญชา (หัวหน้างาน) จำนวน 57 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 14.14 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารขึ้นไป (ผู้จัดการส่วน/ผู้จัดการแผนก/ผู้จัดการฝ่าย) จำนวน 26 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 6.45

ตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน

(N=403)

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	82	20.35
1 – 5 ปี	300	74.44
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	21	5.21
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 74.44 รองลงมาคือมีประสบการณ์ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 20.35 และลำดับสุดท้ายคือมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21

ตารางที่ 4.8 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน)

(N=403)

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6 ปี	153	37.97
6 – 10 ปี	156	38.71
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	94	23.33
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 38.71 รองลงมามีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 37.97 และลำดับสุดท้ายมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

ตารางที่ 4.9 ค่าร้อยละของตัวแปรประชากรศาสตร์จำแนกธนาคารพาณิชย์

(N=403)

ธนาคารพาณิชย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	64	15.88
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)	49	12.16
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)	50	12.41
ธนาคารเกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน)	17	4.22
ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน)	16	3.97
ธนาคารทหารไทยชนชาติ จำกัด (มหาชน)	43	10.67
ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)	27	6.70
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)	47	11.66
ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)	22	5.46
ธนาคารไอซีบีซี (ไทย) จำกัด (มหาชน)	16	3.97
ธนาคารมิซูโฮ (ไทย) จำกัด (มหาชน)	22	5.46

ธนาคารพาณิชย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธนาคาร ซุมิโตโม มิตรูย์ แบงกิ้ง คอร์ปอเรชั่น	25	6.20
อื่น ๆ	5	1.24
รวม	403	100.00

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามธนาคารพาณิชย์ พบว่า ส่วนใหญ่ใช้บริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 64 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 15.88 รองลงมา คือ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 50 คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 12.41 และใช้บริการธนาคารอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24

4.2 การวิเคราะห์ผลของระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

สำหรับการวิเคราะห์ผลของระดับความเห็นด้วยด้านตัวแปรที่มีการส่งผลถึงความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ได้แก่ ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ และ ด้านผลตอบแทนของพนักงาน โดยใช้หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยกำหนด ระดับคะแนนความเห็นด้วย ดังนี้

- 1.00 ถึง 1.80 หมายถึง ความเห็นทางเดียวกันน้อยที่สุด
- 1.81 ถึง 2.60 หมายถึง ความเห็นทางเดียวกันน้อยที่สุด
- 2.61 ถึง 3.40 หมายถึง ความเห็นทางเดียวกันปานกลาง
- 3.41 ถึง 4.20 หมายถึง ความเห็นทางเดียวกันมาก
- 4.21 ถึง 5.00 หมายถึง ความเห็นทางเดียวกันมากที่สุด

4.2.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย

(N=403)

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร			
รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่า ทำงานกับหน่วยงานนี้	3.88	0.852	เห็นด้วยระดับมาก
รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.85	0.847	เห็นด้วยระดับมาก
หน่วยงานให้แสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	3.86	0.842	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.86	0.847	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่า ทำงานกับหน่วยงานนี้ เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือหน่วยงานให้แสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ เฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 อันดับสามคือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.85

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

(N=403)

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร			
ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน	3.52	0.931	เห็นด้วยระดับมาก
ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.74	0.808	เห็นด้วยระดับมาก
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ เพื่อความอยู่รอด	3.62	0.868	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.63	0.869	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด เฉลี่ยอยู่ที่ 3.62 อันดับสามคือความทุ่มเททำงานทั้งภายในและนอกเวลางาน และนอกเวลางาน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.52

4.2.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ			
ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	3.75	0.834	เห็นด้วยระดับมาก
มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.72	0.827	เห็นด้วยระดับมาก
มีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.81	0.771	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.76	0.811	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จด้านการมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 อันดับสามคือ การมีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เฉลี่ยอยู่ที่ 3.72

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังแห่งตน

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังแห่งตน			
มีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	0.835	เห็นด้วยระดับมาก
ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	3.98	0.787	เห็นด้วยระดับมาก
มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น	3.98	0.750	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.91	0.791	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังแห่งตน โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังแห่งตนเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การมีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย เฉลี่ยอยู่ที่ 3.77

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล			
ให้ความยกย่องและนับถือผู้อื่นแม้ว่าจะมีอายุน้อยกว่า ถ้าเขาปฏิบัติงานได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.13	0.794	เห็นด้วยระดับมาก
มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	3.98	0.854	เห็นด้วยระดับมาก

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล			
ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.00	0.841	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	4.04	0.830	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า การให้ความยกย่องและนับถือผู้อื่นแม้ว่าจะมีอายุน้อยกว่า ถ้าเขาปฏิบัติงานได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 อันดับสามคือ การมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม เฉลี่ยอยู่ที่ 3.98

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์			
เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.18	0.911	เห็นด้วยระดับมาก
มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง	4.32	0.801	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก	4.23	0.857	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ	4.28	0.849	เห็นด้วยระดับมากที่สุด
รวม	4.25	0.855	เห็นด้วยระดับมากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า การมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ เฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 ส่วนค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ การที่ได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เฉลี่ยอยู่ที่ 4.18

4.2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงาน			
ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ	3.92	0.856	เห็นด้วยระดับมาก
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	3.60	1.008	เห็นด้วยระดับมาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน	3.86	0.866	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.79	0.910	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้

ชัดเจน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 อันดับสาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทนาย
ความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.60

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านครอบครัว			
สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้ เป็นอย่างดี	3.87	0.962	เห็นด้วยระดับมาก
สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	4.13	0.856	เห็นด้วยระดับมาก
หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว	3.50	1.194	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.83	1.004	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยความ
สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ซึ่ง
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน กลุ่ม
ตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ
สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี เฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 อันดับสาม กลุ่มตัวอย่าง
เห็นด้วยมาก คือ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว เฉลี่ยอยู่ที่ 3.50

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านเวลา			
พึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด	3.56	1.110	เห็นด้วยระดับมาก
สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ	3.77	1.067	เห็นด้วยระดับมาก
มักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	3.61	1.250	เห็นด้วยระดับมาก
รวม	3.65	1.142	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ มักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 อันดับสามกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ มีความพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด เฉลี่ยอยู่ที่ 3.56

4.2.4 ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	3.14	1.117	เห็นด้วยระดับปานกลาง
รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส	3.59	0.908	เห็นด้วยระดับมาก

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเป็นธรรม และเหมาะสม	3.54	0.906	เห็นด้วยระดับมาก
ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.26	1.095	เห็นด้วยระดับปานกลาง
ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	3.07	1.200	เห็นด้วยระดับปานกลาง
รวม	3.32	1.045	เห็นด้วยระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง เฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเป็นธรรม และเหมาะสม เฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 อันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง คือ การได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เฉลี่ยอยู่ที่ 3.07

4.2.5 ด้านผลตอบแทนของพนักงาน

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นด้วยของตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน

(N=403)

ด้านผลตอบแทนของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.21	0.801	เห็นด้วยระดับปานกลาง
เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.35	0.795	เห็นด้วยระดับปานกลาง

ด้านผลตอบแทนของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี	3.69	0.878	เห็นด้วยระดับมาก
ระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.49	0.893	เห็นด้วยระดับมาก
การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็ว และถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	2.67	1.237	เห็นด้วยระดับปานกลาง
รวม	3.28	0.921	เห็นด้วยระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยผลตอบแทนของพนักงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง เฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ ระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม เฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 อันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน เฉลี่ยอยู่ที่ 2.67

4.3 การวิเคราะห์ผลของระดับความเห็นด้วยของปัจจัยการย้ายงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์

สำหรับการวิเคราะห์ผลของระดับความเห็นด้วยของปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าเฉลี่ย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเห็นของปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

(N=403)

ความตั้งใจในการย้ายงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	3.41	1.367	เห็นด้วยระดับมาก
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	3.31	1.252	เห็นด้วยระดับปานกลาง
ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงานไปจนเกษียณ	3.84	1.209	เห็นด้วยระดับมาก
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	3.38	1.233	เห็นด้วยระดับปานกลาง
คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน	3.21	1.307	เห็นด้วยระดับปานกลาง
รวม	3.43	1.274	เห็นด้วยระดับมาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นด้วยเฉลี่ยสำหรับปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก คือ ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงานไปจนเกษียณ มีเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย เฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 อันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง คือ มีความคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน เฉลี่ยอยู่ที่ 3.21

4.4 การวิเคราะห์ผลของข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นด้วยต่อตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์เปรียบเทียบข้อมูลทางประชากรศาสตร์

สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามกับตัวแปรประชากร โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ด้วยวิธีการ T-test และ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยแสดงเฉพาะตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.4.1 ข้อมูลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-test ของระดับความเห็นด้วยของปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างสถานภาพ

ตารางที่ 4.22 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

(N=403)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลา	โสด	304	3.46	0.929	2.174	401	0.030
	สมรส	99	3.70	0.920			
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด	โสด	304	3.56	0.862	2.630	401	0.009
	สมรส	99	3.82	0.861			

จากตารางที่ 4.22 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรกับสถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอดมากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.23 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน	โสด	304	3.70	0.824	2.063	401	0.040
	สมรส	99	3.90	0.851			

จากตารางที่ 4.23 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับสถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานมากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพ โสด

ตารางที่ 4.24 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	สถานภาพ	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำ ทำทหายความรู้ความสามารถ ทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	โสด	304	3.54	0.994	2.255	401	0.025
	สมรส	99	3.80	1.030			
หน้าที่การงานมีผลกระทบ ต่อบทบาทในครอบครัว	โสด	304	3.42	1.216	2.278	401	0.023
	สมรส	99	3.74	1.093			

จากตารางที่ 4.24 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับสถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทหายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน และหน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพ โสด

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	สถานภาพ	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
บริษัทที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	โสด	304	3.06	1.106	2.688	401	0.007
	สมรส	99	3.40	1.115			
รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส	โสด	304	3.52	0.912	2.667	401	0.008
	สมรส	99	3.80	0.869			
ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	โสด	304	3.16	1.072	3.340	401	0.001
	สมรส	99	3.58	1.107			
ได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	โสด	304	2.97	1.180	3.107	401	0.002
	สมรส	99	3.39	1.211			

จากตารางที่ 4.25 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพกับสถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส รู้สึกว่าบริษัทที่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ และรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส รวมถึงได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน

(N=403)

ด้านผลตอบแทนของพนักงาน	สถานภาพ	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	โสด	304	3.17	0.780	2.013	401	0.045
	สมรส	99	3.35	0.849			
เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	โสด	304	3.30	0.767	2.211	401	0.028
	สมรส	99	3.51	0.862			
การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	โสด	304	2.56	1.225	3.089	401	0.002
	สมรส	99	3.00	1.221			

จากตารางที่ 4.26 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรผลตอบแทนของพนักงานกับสถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ รวมถึงรู้สึกว่าการเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบันมากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.27 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพโสดและสมรสต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	สถานภาพ	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	โสด	304	3.46	1.223	2.080	401	0.038*
	สมรส	99	3.16	1.243			

จากตารางที่ 4.27 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานกับสถานภาพ พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจในการย้ายงาน โดยเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส

4.4.2 ข้อมูลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานด้วยวิธี T-test ของระดับความเห็นด้วยของปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

(N=403)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	ปริญญาตรี	279	3.44	0.938	2.613	401	0.009
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.70	0.892			
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด	ปริญญาตรี	279	3.54	0.872	2.768	401	0.006
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.80	0.836			

จากตารางที่ 4.28 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์ เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรกับ ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความ ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการศึกษา สูงสุด	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานและ พัฒนาตนเองไป พร้อมกับผู้อื่น	ปริญญาตรี	279	3.75	0.745	2.547	401	0.011
	สูงกว่าปริญญา ตรี	124	3.96	0.810			

จากตารางที่ 4.29 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์ เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับระดับ การศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น มากกว่าพนักงานธนาคาร พาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.30 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	ปริญญาตรี	279	3.85	0.849	2.100	401	0.036
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.90	0.905			

จากตารางที่ 4.30 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงานมากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	ปริญญาตรี	279	3.05	1.142	2.613	401	0.009
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.36	1.031			
ได้รับมอบหมายงานที่ทำหาความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ปริญญาตรี	279	2.97	1.199	2.768	401	0.006
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.30	1.175			

จากตารางที่ 4.31 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์ เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า ในอาชีพกับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าบริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงาน แต่ละระดับ และการที่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.32 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน

(N=403)

ด้านผลตอบแทนของพนักงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ปริญญาตรี	279	3.30	0.764	2.087	401	0.037
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.48	0.850			
ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี	ปริญญาตรี	279	3.61	0.857	2.746	401	0.006
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.87	0.901			
การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	ปริญญาตรี	279	3.42	0.840	1.567	401	0.118
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.64	0.990			

จากตารางที่ 4.32 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์ เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานกับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี รวมถึงการเบิกจ่าย

สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับ การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.33 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีและการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรีต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	N	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	ปริญญาตรี	279	3.43	1.232	2.885	401	0.004
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.04	1.258			
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	ปริญญาตรี	279	3.47	1.199	2.171	401	0.031
	สูงกว่าปริญญาตรี	124	3.19	1.290			

จากตารางที่ 4.33 จากการทดสอบด้วย T-Test โดยเลือกที่จะแสดงผลและวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานกับระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจในการย้ายงาน โดยมีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น และเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4.4.3 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพศเป็นรายคู่ ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4.34 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสัจแห่งตน							
ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล	ชาย	เพศ ทางเลือก	0.484*	0.20	0.041	3.117	0.045

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามเพศเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสัจแห่งตน เห็นได้ว่า เพศชายมีความยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าเพศทางเลือก

ตารางที่ 4.35 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านผลตอบแทนของพนักงาน	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม	ชาย	เพศ ทางเลือก	0.516*	0.209	0.043	3.035	0.049

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามเพศเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นได้ว่า เพศชาย มีระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรมมากกว่าเพศทางเลือก

ตารางที่ 4.36 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	เพศ (I)	เพศ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	ชาย	เพศทางเลือก	-0.921*	0.292	0.005	5.152	0.006
	หญิง	เพศทางเลือก	-0.712*	0.281	0.035		
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	ชาย	เพศทางเลือก	-0.786*	0.289	0.020	3.968	0.020
คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน	ชาย	เพศทางเลือก	-0.690*	0.307	0.045	3.072	0.047

จากตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามเพศเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน เห็นได้ว่า เพศชาย มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น และเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ รวมทั้งมีความคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน น้อยกว่าเพศทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับเพศหญิง ที่มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น น้อยกว่าเพศทางเลือก

4.4.4 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4.37 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร							
รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.601*	0.226	0.025	4.098	0.017
รู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.544*	0.226	0.049	3.138	0.044
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร							
ทุ่มเททำงานทั้งภายในและนอกเวลาและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	26-29 ปี	30-39 ปี	-0.243*	0.094	0.030	4.913	0.008
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด	26-29 ปี	30-39 ปี	-0.294*	0.087	0.002	7.282	0.001

จากตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามช่วงอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เห็นได้ว่า อายุระหว่าง 26-29 ปี รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน น้อยกว่าอายุระหว่าง 40-43 ปี ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เห็นว่า อายุระหว่าง 26-

29 ปี มีการทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และการได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด น้อยกว่าอายุระหว่าง 30-39 ปี

ตารางที่ 4.38 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสั่งแห่งตน							
มีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.603*	0.221	0.020	4.964	0.007
มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.547*	0.199	0.019	3.974	0.020
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล							
ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	26-29 ปี	30-39 ปี	-0.257*	0.084	0.007	6.435	0.002

จากตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามช่วงอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสั่งแห่งตน เห็นได้ว่าอายุระหว่าง 26-29 ปี มีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น น้อยกว่าอายุระหว่าง 40-43 ปี ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล เห็นว่า อายุระหว่าง 26-29 ปี ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าอายุระหว่าง 30-39 ปี

ตารางที่ 4.39 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้า ในอาชีพ	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
รู้ดีกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส	26-29 ปี	30-39 ปี	-0.316*	0.112	0.015	3.241	0.040
ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	26-29 ปี	30-39 ปี	-0.337*	0.110	0.007	6.679	0.001
ได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ ทายความสามารถเพื่อให้มี โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	26-29 ปี	30-39 ปี	-0.400*	0.120	0.003	7.527	0.001
	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.812*	0.316	0.032		

จากตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามช่วงอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เห็นได้ว่า อายุระหว่าง 26-29 ปี รู้ดีกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่าอายุระหว่าง 30-39 ปี และอายุระหว่าง 40-43 ปี

ตารางที่ 4.40 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านผลตอบแทน ของพนักงาน	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
พอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับความ รับฝึชชอบ	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.808*	0.211	0.000	7.693	0.001
	30-39 ปี	40-43 ปี	-0.685*	0.211	0.004		
เงินเดือนหรือ สวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมกับความ รู้ ความสามารถ	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.642*	0.211	0.007	4.726	0.009
	30-39 ปี	40-43 ปี	-0.563*	0.211	0.024		
ระบบการ ประเมินผลการปรับ ขึ้นเงินเดือนมีความ เที่ยงตรงและ ยุติธรรม	26-29 ปี	40-43 ปี	-0.716*	0.237	0.008	4.673	0.010
	30-39 ปี	40-43 ปี	-0.625*	0.237	0.026		

จากตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามช่วงอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นได้ว่า อายุระหว่าง 26-29 ปี และอายุระหว่าง 30-39 ปี พพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับฝึชชอบ เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม น้อยกว่าอายุระหว่าง 40-43 ปี

ตารางที่ 4.41 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างช่วงอายุต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	26-29 ปี	40-43 ปี	1.461*	0.360	0.000	8.297	0.000
	30-39 ปี	40-43 ปี	1.320*	0.360	0.001		
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	26-29 ปี	40-43 ปี	1.340*	0.329	0.000	8.292	0.000
	30-39 ปี	40-43 ปี	1.235*	0.330	0.001		
ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่จะเป็นองค์กรที่ท่านทำงานไปจนเกษียณ	26-29 ปี	40-43 ปี	1.356*	0.317	0.000	9.489	0.000
	30-39 ปี	40-43 ปี	1.361*	0.318	0.000		
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	26-29 ปี	40-43 ปี	1.451*	0.323	0.000	10.252	0.000
	30-39 ปี	40-43 ปี	1.283*	0.323	0.000		
คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	26-29 ปี	40-43 ปี	1.168*	0.346	0.002	5.709	0.004
	30-39 ปี	40-43 ปี	1.068*	0.347	0.007		

จากตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามช่วงอายุเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน เห็นได้ว่า อายุระหว่าง 26-29 ปี และอายุระหว่าง 30-39 ปี ด้านความตั้งใจในการย้ายงาน เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย และมีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่จะเป็นองค์กรที่ท่านทำงานไปจนเกษียณ เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ และคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ท่านทำในปัจจุบัน มากกว่าอายุระหว่าง 40-43 ปี

4.4.5 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4.42 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร							
รู้สึกภูมิใจที่บอก กับคนอื่นว่าท่าน ทำงานกับ หน่วยงานนี้	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.422*	0.126	0.005	4.538	0.004
	40,001 - 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.354*	0.128			
รู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งของหน่วยงาน	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.431*	0.125	0.004	5.652	0.001
		80,000 บาท ขึ้นไป	-0.593*	0.218			
หน่วยงานสามารถ แสดงศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.492*	0.124	0.001	6.165	0.000
	40,001 - 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.341*	0.125			
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร							
ทุ่มเททำงานทั้งกาย และใจทั้งในเวลา งานและนอกเวลา งาน	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.377*	0.138	0.040	3.810	0.010
	40,001 - 60,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.397*	0.140			
ปฏิบัติงานโดยใช้ ความสามารถอย่าง เต็มที่	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.340*	0.120	0.029	3.938	0.009

ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ได้มีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อ ความอยู่รอด	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.461*	0.128	0.002	5.999	0.001
		80,000 บาท ขึ้นไป	-0.606*	0.223			

จากตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เห็นได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 40,000 บาท และ รายได้ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้ และ หน่วยงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ น้อยกว่า รายได้ 60,001 - 80,000 บาท ในขณะที่ ผู้มีรายได้ ไม่เกิน 40,000 บาท รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน น้อยกว่า รายได้ 60,001 - 80,000 บาท และ 80,000 บาทขึ้นไป ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เห็นว่า รายได้ไม่เกิน 40,000 บาท และ 40,001 - 60,000 บาท ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน น้อยกว่ารายได้ 60,001 – 80,000 บาท ส่วนรายได้ไม่เกิน 40,000 บาท รู้สึกว่าปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ น้อยกว่ารายได้ 60,001 – 80,000 บาท และรายได้ไม่เกิน 40,000 บาท รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด น้อยกว่ารายได้ 60,001 – 80,000 บาท และ 80,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.43 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ							
ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และพยายามแก้ไข ปัญหา อุปสรรคในการ ทำงาน	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.344*	0.124	0.035	2.959	0.032
มีความทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.351*	0.123	0.026	4.434	0.004
มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.346*	0.124	0.033	4.779	0.003
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังคม							
มีความรักและศรัทธาต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.387*	0.114	0.005	3.957	0.008
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล							
มีโอกาสได้เสนอความ คิดเห็นในการกำหนด นโยบายการปฏิบัติงาน ได้อย่างเสมอภาคและ เท่าเทียม	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	-0.549*	0.194	0.029	3.746	0.011
ได้รับการสนับสนุนและ มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001- 80,000 บาท	-0.362*	0.125	0.024	3.761	0.011

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังแห่งตน เห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 40,000 บาท ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการทำงาน มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-80,000 บาท

ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านที่มุ่งเน้นบุคคล เห็นว่า รายได้เฉลี่ยไม่เกิน 40,000 บาท มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม และได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 80,000 บาทขึ้นไป และ 60,001-80,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาทขึ้นไป	-0.947*	0.288	0.006	5.020	0.002
	40,001 - 60,000 บาท		-0.942*	0.289	0.007		
ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาทขึ้นไป	-0.860*	0.283	0.015	4.404	0.005
	40,001 - 60,000 บาท		-0.782*	0.284	0.037		
ได้รับมอบหมายงานที่ทำทนาย	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001-80,000 บาท	-0.578*	0.177	0.007	6.146	0.000

ด้านโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ความสามารถเพื่อให้ มีโอกาสนในการเลื่อน ขั้น เลื่อนตำแหน่ง		80,000 บาท ขึ้นไป	-0.986*	0.308	0.009		
	40,001 - 60,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	-0.837*	0.309	0.043		
		60,001- 80,000 บาท	-0.335*	0.118	0.029		

จากตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้าน โอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 60,000 บาท บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 80,000 บาท ขึ้นไป ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 60,000 บาท ได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-80,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 80,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.45 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านผลตอบแทน ของพนักงาน	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
พอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับความ รับผิดชอบ	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	-0.731*	0.205	0.003	6.035	0.001
	40,001 - 60,000 บาท		-0.595*	0.206	0.025		
เงินเดือนหรือ สวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	-0.668*	0.205	0.007	4.574	0.004
	40,001 - 60,000 บาท		-0.617*	0.206	0.017		
ระบบการ ประเมินผลการ ปรับขึ้นเงินเดือนมี ความเที่ยงตรงและ ยุติธรรม	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	-0.780*	0.229	0.004	6.394	0.000
	40,001 - 60,000 บาท		-0.657*	0.230	0.027		

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 60,000 บาท พพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม น้อยกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 80,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.46 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (I)	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	ไม่เกิน 40,000 บาท	60,001-80,000 บาท	1.100*	0.350	0.011	6.750	0.000
		80,000 บาท ขึ้นไป	0.561*	0.184	0.014		
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	1.186*	0.320	0.001	6.943	0.000
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	ไม่เกิน 40,000 บาท	80,000 บาท ขึ้นไป	0.496*	0.183	0.042	3.890	0.009

จากตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน จะเห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 40,000 บาท เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น และเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาทขึ้นไป และเห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 40,000 บาท เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001-80,000 บาท

4.4.6 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งเป็นรายคู่ ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4.47 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร							
รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.326*	0.120	0.021	9.512	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.626*	0.170	0.001		
รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.357*	0.119	0.009	9.378	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.581*	0.169	0.002		
หน่วยงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.306*	0.119	0.031	7.388	0.001
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.526*	0.169	0.006		
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร							
ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.398*	0.130	0.007	14.265	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.860*	0.184	0.000		
ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.341*	0.114	0.009	9.731	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.571*	0.161	0.001		

ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ได้มีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ให้กับ ศูนย์ฯ เพื่อความ อยู่รอด	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.335*	0.122	0.018	11.981	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.744*	0.172	0.000		

จากตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรนั้น เห็นได้ว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หน่วยงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลา ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด น้อยกว่าระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป

ตารางที่ 4.48 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ							
ทำงานอย่างมี เป้าหมายและ พยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการ ทำงาน	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.358*	0.117	0.007	10.315	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.610*	0.166	0.001		

วัฒนธรรมองค์กร	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
มีความทุ่มเทให้กับ งานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ องค์กร	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.375*	0.116	0.004	12.636	0.000
		ผู้บริหารชั้น ไป	-0.683*	0.164	0.000		
มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.25	0.109	0.069	6.037	0.003
		ผู้บริหารชั้น ไป	-0.442*	0.155	0.014		
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสัจแห่งตน							
มีความรักและ ศรัทธาต่องานที่ ได้รับมอบหมาย	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.463*	0.116	0.000	14.165	0.000
		ผู้บริหารชั้น ไป	-0.648*	0.165	0.000		
ยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ส่วนบุคคล	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.316*	0.112	0.015	6.432	0.002
		ผู้บริหารชั้น ไป	-0.395*	0.158	0.039		
มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองไป พร้อมกับผู้อื่น	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้น ไป	-0.632*	0.149	0.000	10.549	0.000
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล							
ได้รับการสนับสนุน และมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้น ไป	-0.349*	0.119	0.011	4.806	0.009

จากตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ เห็นว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการทำงาน มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ น้อยกว่า ระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งสั่งแห่งตน เห็นว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล น้อยกว่า ระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น น้อยกว่า พนักงานระดับผู้บริหารขึ้นไปเท่านั้น

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล เห็นว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า พนักงานระดับผู้บริหารขึ้นไป

ตารางที่ 4.49 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านการทำงาน							
ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.556*	0.120	0.000	12.775	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.418*	0.170	0.042		
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.525*	0.141	0.001	13.457	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.794*	0.200	0.000		
งานที่ได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.450*	0.122	0.001	7.973	0.000
ด้านครอบครัว							
สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.399*	0.137	0.011	4.913	0.008
หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว	ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารขึ้นไป	-0.870*	0.240	0.001	6.570	0.002

ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านเวลา							
พึงพอใจกับวันและ เวลาการทำงานที่ บริษัทกำหนด	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.502*	0.158	0.005	5.805	0.003

จากตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน น้อยกว่าระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป อย่างไรก็ตาม พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เห็นด้วยว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน น้อยกว่า ระดับบังคับบัญชา

ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว เห็นว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี และหน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว น้อยกว่าน้อยกว่าระดับบังคับบัญชา และระดับผู้บริหารขึ้นไปตามลำดับ

ตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา เห็นว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ พึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด น้อยกว่าระดับบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.50 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
บริษัทที่มีลักษณะที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.647*	0.154	0.000	18.515	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-1.054*	0.218	0.000		
รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส	ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารขึ้นไป	-0.462*	0.184	0.037	3.533	0.030
รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน มีความเป็นธรรม และเหมาะสม	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.325*	0.127	0.033	9.944	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.707*	0.181	0.000		
ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	-0.607*	0.152	0.000	16.320	0.000
		ผู้บริหารขึ้นไป	-0.964*	0.215	0.000		

ด้านโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ได้รับมอบหมาย งานที่ทำทลาย ความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสน ในการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ บังคับ บัญชา	-0.691*	0.164	0.000	23.320	0.000
		ผู้บริหาร ขึ้นไป	-1.343*	0.232	0.000		

จากตารางที่ 4.50 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้าน โอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เห็นได้ว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ รู้สึว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน มีความเป็นธรรมและเหมาะสม ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่าระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป ในขณะที่ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส น้อยกว่า ระดับผู้บริหารขึ้นไป

ตารางที่ 4.51 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรผลตอบแทนของพนักงาน
ธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้าน ผลตอบแทน ของพนักงาน	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
พอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับ ความ รับผิชอบ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.334*	0.112	0.009	12.558	0.000
		ผู้บริหารชั้น ไป	-0.686*	0.159	0.000	12.696	0.000
เงินเดือนหรือ สวัสดิการที่ ได้รับเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับบังคับ บัญชา	-0.316*	0.111	0.014	3.806	0.023
		ผู้บริหารชั้น ไป	-0.699*	0.158	0.000	3.275	0.039
การเบิกจ่าย สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความ เพียงพอ รวดเร็วและ ถูกต้องกับความ เป็นจริงใน ปัจจุบัน	ระดับ ปฏิบัติการ	ผู้บริหารชั้น ไป	-0.839*	0.249	0.003	6.085	0.002

จากตารางที่ 4.51 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ น้อยกว่าระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป ส่วนพนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เห็นว่าการเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน น้อยกว่าระดับผู้บริหารขึ้นไป

ตารางที่ 4.52 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างตำแหน่งต่อตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	ตำแหน่ง (I)	ตำแหน่ง (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารขึ้นไป	0.948*	0.251	0.001	7.879	0.000
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารขึ้นไป	1.064*	0.246	0.000	9.789	0.000
คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน	ระดับปฏิบัติการ	ผู้บริหารขึ้นไป	1.105*	0.261	0.000	8.928	0.000

จากตารางที่ 4.52 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน มากกว่าระดับผู้บริหารขึ้นไป

4.4.7 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่าง
ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4.53 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านความ ผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ ทำงานใน ธนาคาร ปัจจุบัน (I)	ประสบการณ์ ทำงานใน ธนาคาร ปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร							
ทุ่มเททำงาน ทั้งกายและ ใจทั้งในเวลา งานและนอก เวลางาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-0.409*	0.113	0.001	10.209	0.000
		มากกว่า 5 ปี	-0.877*	0.223	0.000		
ได้มีส่วนร่วม ร่วมในการ แก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ให้กับ ศูนย์ฯ เพื่อ ความอยู่รอด	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 5 ปี	-0.716*	0.210	0.002	6.043	0.003

จากตารางที่ 4.53 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี มีความทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 1-5 ปี และมากกว่า 5 ปี และเห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคาร

ปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.54 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน (I)	ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-0.609*	0.135	0.000	13.221	0.000
		มากกว่า 5 ปี	-1.080*	0.265	0.000		
ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-0.626*	0.132	0.000	13.193	0.000
		มากกว่า 5 ปี	-0.970*	0.260	0.001		
ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-0.721*	0.145	0.000	14.890	0.000
		มากกว่า 5 ปี	-1.143*	0.284	0.000		

จากตารางที่ 4.54 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี เห็นด้วยว่า บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 1-5 ปี และมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.55 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้าน ผลตอบแทน ของพนักงาน	ประสบการณ์ทำงานใน ธนาคาร ปัจจุบัน (I)	ประสบการณ์ทำงานใน ธนาคาร ปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
พอใจใน เงินเดือนและ สวัสดิการที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับ ความ รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 5 ปี	-0.677*	0.193	0.002	6.133	0.002
เงินเดือนหรือ สวัสดิการที่ ได้รับเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 5 ปี	-0.555*	0.193	0.013	4.249	0.015

ด้าน ผลตอบแทน ของพนักงาน	ประสบการณ์ ทำงานใน ธนาคาร ปัจจุบัน (I)	ประสบการณ์ ทำงานใน ธนาคาร ปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
การเบิกจ่าย สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความ เพียงพอ รวดเร็วและ ถูกต้องกับ ความเป็นจริง ในปัจจุบัน	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-0.597*	0.149	0.000	15.771	0.000
		มากกว่า 5 ปี	-1.520*	0.292	0.000		

จากตารางที่ 4.55 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี มีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 5 ปี อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี เห็นว่า การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 1-5 ปี และมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.56 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่อตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน (I)	ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	0.608*	0.168	0.001	6.716	0.001
ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงานไปจนเกษียณ	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 5 ปี	0.760*	0.294	0.030	3.764	0.024

จากตารางที่ 4.56 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความตั้งใจในการย้ายงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 1-5 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงานไปจนเกษียณมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 5 ปี

4.4.8 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความเห็นด้วยด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) เป็นรายคู่ ด้วยวิธี One-way ANOVA สถิติเชิงอนุมาน

ตารางที่ 4.57 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร							
รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.382*	0.110	0.002	6.732	0.001
	6-10 ปี		-0.339*	0.110	0.006		
รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.385*	0.110	0.001	6.464	0.002
	6-10 ปี		-0.303*	0.109	0.017		
หน่วยงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.355*	0.109	0.004	5.652	0.004
	6-10 ปี		-0.292*	0.109	0.022		
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร							
ทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.380*	0.103	0.001	12.063	0.000
	6-10 ปี		-0.539*	0.119	0.000		
ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.354*	0.105	0.002	6.129	0.002
ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์เพื่อความอยู่รอด	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.333*	0.096	0.002	12.958	0.000
	6-10 ปี		-0.538*	0.111	0.000		

จากตารางที่ 4.57 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 – 10 ปี รู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และหน่วยงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 – 10 ปี หุ่มท่ทำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี ปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.58 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

วัฒนธรรมองค์กร	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ							
ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.304*	0.093	0.003	10.698	0.000
		มากกว่า 10 ปี	-0.466*	0.107	0.000		

วัฒนธรรมองค์กร	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ							
มีความทุ่มเทให้กับ งานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ องค์กร	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.453*	0.106	0.000	9.200	0.000
มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.367*	0.100	0.001	6.863	0.001
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังคม							
มีความรักและ ศรัทธาต่องานที่ ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.226*	0.093	0.046	6.863	0.001
		มากกว่า 10 ปี	-0.474*	0.107	0.000	9.955	0.000
มีความ กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานและ พัฒนาตนเองไป พร้อมกับผู้อื่น	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.311*	0.097	0.004	6.068	0.003
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล							
มีโอกาสได้เสนอ ความคิดเห็นในการ กำหนดนโยบายการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เสมอภาคและเท่า เทียม	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.283*	0.111	0.034	3.744	0.024

วัฒนธรรมองค์กร	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล							
ได้รับการสนับสนุน และมีกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.416*	0.108	0.000	7.373	0.001
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์							
เสนอความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ และ ปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มที่	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.404*	0.118	0.002	5.913	0.003
มีสัมพันธภาพ ระหว่างเพื่อน ร่วมงานลักษณะที่ นอิ่ง	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.284*	0.104	0.019	3.801	0.023
มีการยอมรับ แบ่งปันความ คิดเห็นและยึดถือ ธรรมเนียมปฏิบัติ ขององค์กรเป็น หลัก	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.274*	0.111	0.043	3.103	0.046
ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานและ คำนึงถึงความรู้สึก ของคนอื่นเสมอ	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.331*	0.110	0.008	4.601	0.011

จากตารางที่ 4.58 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ เห็นได้ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาคืออุปสรรคในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 6-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี มีความทุ่มเทให้กับการงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสังคมเห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี มีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 6-10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม และได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ เห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่น้อง มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.59 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี

Bonferroni

(N=403)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านการทำงาน							
ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด และความสามารถ	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.341*	0.111	0.007	4.744	0.009
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.561*	0.129	0.000	9.396	0.000
งานที่ได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.364*	0.112	0.004	5.265	0.006

ความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ด้านครอบครัว							
หน้าที่การงานมี ผลกระทบต่อ บทบาทใน ครอบครัว	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.513*	0.155	0.003	5.727	0.004
ด้านเวลา							
พึงพอใจกับวัน และเวลาการ ทำงานที่บริษัท กำหนด	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.372*	0.145	0.031	3.772	0.024

จากตารางที่ 4.59 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งด้านการงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงานที่ได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว และพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนดน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.60 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี

Bonferroni

(N=403)

ด้านโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
บริษัทมี หลักเกณฑ์ที่ ชัดเจนเกี่ยวกับ แผน ความก้าวหน้าทาง อาชีพของ พนักงานแต่ละ ระดับ	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.543*	0.122	0.000	16.987	0.000
		มากกว่า 10 ปี	-0.752*	0.141	0.000		
รู้สึกว่าการ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งเป็นการ พิจารณาตาม ผลงานมากกว่า ความอาวุโส	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.307*	0.102	0.008	6.958	0.001
		มากกว่า 10 ปี	-0.387*	0.117	0.003		
รู้สึกว่าการ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่งของ พนักงาน มีความ เป็นธรรม และ เหมาะสม	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.282*	0.101	0.017	7.867	0.000
		มากกว่า 10 ปี	-0.439*	0.117	0.001		

ด้านโอกาสเติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
ได้รับการ ฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.496*	0.120	0.000	17.377	0.000
		มากกว่า 10 ปี	-0.771*	0.138	0.000		
ได้รับมอบหมาย งานที่ทำทลาย ความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสใน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.494*	0.131	0.001	19.363	0.000
		มากกว่า 10 ปี	-0.918*	0.151	0.000		

จากตารางที่ 4.60 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส รู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน มีความเป็นธรรม และเหมาะสม ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 6-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.61 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ด้านผลตอบแทน ของพนักงาน	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
พอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับความ รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.453*	0.103	0.000	10.522	0.000
	6-10 ปี		-0.378*	0.102	0.001		
เงินเดือนหรือ สวัสดิการที่ได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.432*	0.102	0.000	8.957	0.000
	6-10 ปี		-0.288*	0.102	0.015		
ความคาดหวังที่จะ ได้รับผลตอบแทน ที่สูงขึ้นจากการ ประเมินผลงาน ประจำปี	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.299*	0.114	0.028	3.526	0.030
ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเงินเดือน มีความเที่ยงตรง และยุติธรรม	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	-0.355*	0.116	0.007	5.006	0.007
	6-10 ปี		-0.292*	0.115	0.036		

ด้านผลตอบแทน ของพนักงาน	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ ที่ทำงานใน ธนาคาร พาณิชย์ ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
การเบิกจ่าย สวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่า เล่าเรียนบุตร และ ค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและ ถูกต้องกับความ เป็นจริงใน ปัจจุบัน	ต่ำกว่า 6 ปี	6-10 ปี	-0.623*	0.136	0.000	13.954	0.000
		มากกว่า 10 ปี	-0.689*	0.157	0.000		

จากตารางที่ 4.61 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 – 10 ปี พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี คาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี เห็นด้วยว่า การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ

เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน 6-10 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.62 ข้อมูลการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องระหว่างประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดต่อตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธี Bonferroni

(N=403)

ตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (I)	ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	ANOVA	
						F	Sig.
เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	0.550*	0.177	0.006	5.350	0.005
มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	0.618*	0.161	0.000	7.921	0.000
	6-10 ปี		0.519*	0.161	0.004		
เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	0.796*	0.157	0.000	13.232	0.000
	6-10 ปี		0.598*	0.156	0.000		
คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน	ต่ำกว่า 6 ปี	มากกว่า 10 ปี	0.656*	0.168	0.000	7.838	0.000

จากตารางที่ 4.62 การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องจากความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างตามค่าทางสถิติ One-way ANOVA โดยจำแนกตามตำแหน่งเฉพาะปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในตัวแปรด้านความตั้งใจในการย้ายงาน เห็นได้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย และคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 – 10 ปี มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น และเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

4.5 การวิเคราะห์ผลของข้อมูลเพื่อหาความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยใช้วิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Mutiple Regression Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานและความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ ด้านเงินเดือนผลตอบแทนของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Mutiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ข้อมูลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.63 ข้อมูลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Mutiple Regression Analysis)

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.375 ^a	0.140	0.116	0.97968

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.276	11	5.571	5.804	0.000 ^a
Residual	375.275	391	0.960		
Total	436.551	402			

Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	5.745	0.362		15.875	0.000
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	-0.070	0.090	-0.054	-0.772	0.441
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อ องค์กร	-0.021	0.114	-0.016	-0.188	0.851
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านความสำเร็จ	-0.017	0.120	-0.012	-0.139	0.890
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านสัจแห่งตน	0.054	0.112	0.037	0.486	0.627
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคคล	-0.066	0.106	-0.048	-0.620	0.536
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านไมตรีสัมพันธ์	-0.126	0.088	-0.096	-1.435	0.152
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน	0.092	0.082	0.074	1.126	0.261

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว	-0.094	0.083	-0.070	-1.134	0.258
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา	0.056	0.060	0.054	0.932	0.352
ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	-0.048	0.085	-0.040	-0.560	0.576
ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน	-0.412	0.096	-0.291	-4.300	0.000*

จากตารางที่ 4.63 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า R-Square มีค่าเท่ากับ 0.140 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงานสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 14 โดยจากผลการวิเคราะห์ของ F มีค่าเท่ากับ 5.804 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่าตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์และเมื่อพิจารณาจากตาราง Coefficients จะเห็นว่า ตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ -0.291 หรืออธิบายได้ว่าตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ร้อยละ 29.10 กล่าวคือ ถ้ามีผลตอบแทนของพนักงานเพิ่มขึ้น จะทำให้โอกาสของความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ลดลงร้อยละ 29.10

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.890 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.012 ซึ่งเป็นลบ 2) ด้านสัจแห่งตน พบว่า มีค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.627 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า 0.037 ซึ่งเป็นบวก 3) ด้านบุคลิก พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.536 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.048 ซึ่งเป็นลบ และ 4) ด้านไมตรีสัมพันธ์ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.152 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.096 ซึ่งเป็นลบ ดังนั้นแสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในทั้ง 4 ด้านนั้น ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินเอนเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันมีต่อองค์กร มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินเอนเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.441 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.054 ซึ่งเป็นลบ และ 2) ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.851 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.016 ซึ่งเป็นลบ แสดงว่า ปัจจัยด้านความผูกพันมีต่อองค์กร ในทั้ง 2 ด้าน ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินเอนเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินเอนเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.261 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า 0.074 ซึ่งเป็นบวก 2) ด้านครอบครัว พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.258 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.070 ซึ่งเป็นลบ และ 3) ด้านเวลา พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.352 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า 0.054 ซึ่งเป็นบวก แสดงว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในทั้ง 3 ด้าน ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเงินเอนเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ มีผลต่อองค์การมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.576 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.040 ซึ่งเป็นลบ แสดงว่าปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

จากตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และจากสัมประสิทธิ์การถดถอย มีค่า -0.291 ซึ่งเป็นลบ แสดงว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

ตารางที่ 4.64 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านความผูกพันมีต่อองค์กร มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4	ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ มีผลต่อองค์กรมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5	ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ยอมรับ

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษา

ในการค้นคว้าเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ มีเป้าหมายเพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยงานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ใช้เครื่องมือการสำรวจด้วยแบบสอบถามออนไลน์สำหรับการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ในกลุ่มเงินเอนเรชั่นวาย ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 ที่มีการเปลี่ยนงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา และอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งหมด 403 คน โดยสามารถนำกลุ่มตัวอย่างมาอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างถัดไป
- 5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องตัวแปรที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ มีเป้าหมายเพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สามารถเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 อภิปรายผลปัจจัยความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์กับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์กับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน

ประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) และประเภทธนาคารพาณิชย์ มีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านเพศ พบว่า ปัจจัยด้านเพศมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พลเชื้อ (2563) พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2559) เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2559) อายุมีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) อายุที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดชนก พรหมชนะ (2564) สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม แต่ยังคงขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พลเชื้อ (2563) ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2559) ระดับการศึกษา มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจาก

งานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พลซื่อ (2563) รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวน์ส (2561) พบว่าฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) ที่พบว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2559) ที่พบว่าตำแหน่งไม่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พลซื่อ (2563) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิน การะกุล (2559) อายุงานล้วนแล้วแต่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ มาศู กุมาริ จันต์ และคณะ (2558) อายุงานในการเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมื่อกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประเภทธนาคารพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยด้านประเภทธนาคารพาณิชย์ ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวน์ส (2561) พบว่า ฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ยังคงขัดแย้งกับวิจัยของ ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) สายการบินที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จักรสันเทียะ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแผนกส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษาบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.2 ตัวแปรปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร เห็นด้วยว่า ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร และตัวแปรด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรไม่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออก แต่ยังคงขัดแย้งกับงานวิจัยของ รัชฎาภาส ปัญญาธิง (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่ส่งผลไปยังความตั้งใจลาออกงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ไชยพศ ประคุณคงชัย (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อายุงาน ในการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการบินที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับงานวิจัยของลลิตา พลเชื้อ (2563) ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3 ตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร เห็นด้วยว่า ตัวแปรด้านความสำเร็จ ด้านสัจแห่งตน ด้านบุคคล และด้านไมตรีสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับ

งานวิจัยของพัชรทิพย์ จารุทวีผลบุญ และ ภัทรี พิธีศักดิ์ (2566) ศึกษาเรื่องผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความตั้งใจลาออกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นงาน มุ่งเน้นบุคคล และมุ่งเน้นทีมงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้นการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรทั้งสามเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า และยังสามารถโยกความรู้สึกรักผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ได้ อย่างไรก็ตามการที่มีวัฒนธรรมในด้านเดียวจึงไม่เพียงพอต่อการที่จะทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกขององค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนไปยังตัวบุคคลและการทำงานแบบที่มควบคู่ไปด้วย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกำลังการผลิตที่สำคัญขององค์กร แต่ยังคงขัดแย้งกับงานวิจัยของมาตุ กุมารี จันต์ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมืองกาฐมาณฑุ ประเทศเนปาล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรทั้งเจ็ดองค์ประกอบมีความโดดเด่นน้อย ความตั้งใจลาออกตามการรับรู้ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ 3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ นวัตกรรม ความมั่นคง และการเน้นการให้รางวัล ความตั้งใจลาออกไม่มีความสัมพันธ์กับ 3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร คือ การสนับสนุน การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนองค์ประกอบด้านการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออก และขัดแย้งกับงานวิจัยของลลิตา พลเชื้อ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเช่นเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.4 ตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เห็นได้ว่า ตัวแปรด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิดชนก พรหมชนะ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับ

ความตั้งใจลาออกในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานกับความตั้งใจลาออก มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความตั้งใจลาออกในองค์กร ได้ดีที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม แต่ยังคงขัดแย้งกับงานวิจัยของไชยยศ ประคุณคงชัย (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านดุลยภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 5) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังคงขัดแย้งกับงานวิจัยของสวิส ใจมั่น (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทางเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมระดับที่ดี ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดโอนย้ายหรือลาออกจากอาชีพปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ โอกาสเรียนต่อปริญญาโทหรือเฉพาะทางอื่น ๆ หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา หน้าที่รับผิดชอบ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

5.1.5 ตัวแปรปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

ในการค้นคว้าความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของอรพิน การะกูล (2559) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มี 4

ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานและลักษณะงาน ตามลำดับ ใน ส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานแล้วแต่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ถึง 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าและอายุงานมากกว่า 5 ปีมีแนวโน้มการลาออกสูงที่สุด และขัดแย้งกับงานวิจัยของไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจาก งานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) ที่ทำงาน ภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัลหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโต ก้าวหน้าของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน โอกาสและ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ และยังคงขัดแย้งกับงานวิจัยของชิตชนก พรหมชนะ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออก ในองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของพนักงานกับความตั้งใจลาออก มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ส่วนด้าน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ ความตั้งใจลาออกในองค์กรได้ดีที่สุด คือ ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของ พนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ ลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม

5.1.6 ตัวแปรปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน

ในการค้นคว้าความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน เห็นด้วย ว่า ตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ จักรสันเทียะ (2561) ศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ

เจ้าหน้าที่ กรณีศึกษาบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันด้านค่าตอบแทน และปัจจัยดึงดูดด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ของบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของซิดซนิก พรหมชนะ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สิลม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร ได้ดีที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไวนัส (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงาน โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงาน โรงงานทอผ้าฝ้ายอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า พนักงานไม่พอใจเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงานแต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก

5.2 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

5.2.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในธนาคาร ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) และประเภทธนาคารพาณิชย์ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 403 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 63.52 มีอายุระหว่าง 26 ถึง 29 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.38 มีสถานภาพ โสด จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 75.43 มีระดับการศึกษาในปริญญาตรีสูงสุด จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 มีรายได้ไม่เกิน 40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.43 ส่วนใหญ่

เป็นระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน) จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 79.40 มีประสบการณ์ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 74.44 มีประสบการณ์ทั้งหมด ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 และส่วนใหญ่ใช้บริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 15.88

5.2.2 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างรู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่าทำงานกับหน่วยงานนี้ เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานให้แสดงศักยภาพของท่าน ได้อย่างเต็มที่ อันดับสาม คือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเห็นด้วยมาก คือ การได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด และอันดับสาม คือความทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

5.2.3 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จด้านการมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเห็นด้วยมาก คือ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และอันดับสามคือ การมีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสั่งแห่งตน โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสั่งแห่งตนเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือเห็นด้วยมาก คือ การมีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า การให้ความยกย่องและนับถือผู้อื่นแม้ว่าจะมีอายุน้อยกว่า ถ้าเขา

ปฏิบัติงานได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอันดับสามคือ การมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาค และเท่าเทียม และด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้น ไมตรีสัมพันธ์ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า การมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่นื่อง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ อันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การที่ได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5.2.4 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ งานที่ได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน และอันดับสาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน

ด้านครอบครัว โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี อันดับสาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว

ด้านเวลา โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นนอย่างดี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ มักจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน อันดับสามกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ มีความพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด

5.2.5 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง เฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

เป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเป็นธรรม และเหมาะสม และอันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง คือ การได้รับมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถเพื่อให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

5.2.6 สรุปผลข้อมูลปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน โดยรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง เฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ ระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม และอันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

5.2.7 สรุปผลข้อมูลปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเป็นอันดับแรก คือ ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงานไปจนเกษียณ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก คือ เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย และอันดับสามมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง คือ มีความคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากการที่ทำงานในปัจจุบัน

5.2.8 สรุปผลความคิดเห็นในปัจจัยด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์กับข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านเพศ พบว่า ปัจจัยด้านเพศมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ เพศชาย มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น หรือเริ่ม

คิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ และมีความคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน น้อยกว่าเพศทางเลือก

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอายุ พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ อายุระหว่าง 26-29 ปี และอายุระหว่าง 30-39 ปี ด้านความตั้งใจในการย้ายงาน เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย และมีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น ไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ท่านทำงาน ไปจนเกษียณ เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ และคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน มากกว่าอายุระหว่าง 40-43 ปี

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจในการย้ายงาน โดยเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจในการย้ายงาน โดยมีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น และเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 40,000 บาท เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น และเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ มากกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 บาท ขึ้นไป

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น เริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ คิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน มากกว่าระดับบังคับบัญชา และผู้บริหารขึ้นไป

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันต่ำกว่า 1 ปี เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย และไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ทำงาน ไปจนเกษียณ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ขึ้นไป

ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ กล่าวคือ พนักงานที่มีทั้งหมด (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน) ต่ำกว่า 6 ปี และ 6 – 10 ปี เริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น เริ่มคิดเกี่ยวกับ โอกาสในการได้งานใหม่ และคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5.2.9 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่ม เจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความผูกพันมีต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าของสายงานอาชีพ ปัจจัยโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลได้

วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ร้อยละ 14 และเมื่อศึกษาตาราง Coefficients จะเห็นว่า ตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ -0.291 หรืออธิบายได้ว่าตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ร้อยละ 29.1 กล่าวคือ ถ้ามีผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น จะทำให้อโอกาสของความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ลดลงร้อยละ 29.1

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า ตัวแปรด้านผลตอบแทนของพนักงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาการปรับแต่งโครงสร้างผลตอบแทนเพื่อเพิ่มความคุ้มค่าและแข็งแกร่งต่อผู้รับเงินเดือน นอกจากเงินเดือนพื้นฐาน องค์กรสามารถพิจารณาการให้โบนัส รางวัล สำหรับผลงานที่ดี และสวัสดิการที่มีคุณค่า เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน โดยที่องค์กรควรมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้มีความยุติธรรมเหมาะสมกับงานหรือช่วงเวลาในการทำงาน โดยมีพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติจริง คือ ถ้าพนักงานคนใดมีอายุในการทำงานที่มากกว่าก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า หรือมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตามผลงานที่พนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติจริง ๆ เพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความคิดที่จะลาออกจากรางานในอนาคต ซึ่งเมื่อจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมจะส่งผลทำให้พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายโดยที่ทางองค์กรอาจจะเข้ามาดูแลในส่วนของการให้การช่วยเหลือเพื่อลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้ เช่น การจัดสวัสดิการอาหารราคาถูก การจัดสรรที่พักพนักงานให้อยู่ใกล้พื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้บ้าง และในส่วนของการจ่ายเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ที่ไม่เหมาะสมกับรายได้ที่องค์กรได้รับ อาจจะทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากผู้บริหารไม่ต้องการให้พนักงานเกิดการลาออกมากขึ้น การจ่ายเงินค่าตอบแทนในส่วนของ (โบนัส) ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะต้องมีการมอบให้แก่พนักงานตามสัดส่วนรายได้ที่เหมาะสม และไม่เป็นการทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ว่าทางองค์กรกำลังเอาเปรียบพนักงาน

5.3.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า เพศ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ที่แตกต่างกัน โดยที่เพศชาย มีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น หรือเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่ และมีความคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากรางานที่ทำในปัจจุบัน น้อยกว่าเพศทางเลือก ดังนั้น จึงควรมีการใส่ใจเกี่ยวกับพื้นที่ภายในองค์กร อาทิเช่น ห้องน้ำสำหรับทุกเพศ เป็นต้น

5.3.3 จากผลการศึกษาที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้ที่อายุระหว่าง 26-39 ปี มีความตั้งใจในการย้ายงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 40-43 ปี ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาความเหมาะสมของผลตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงาน อีก

ทั้งพิจารณาเกณฑ์การรับพนักงานใหม่ ให้สอดคล้องกับพนักงานเดิมภายในองค์กร เพื่อเป็นการลดปัญหา หรือความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างเจนเนอเรชันได้

5.3.4 จากผลการศึกษาที่พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลแตกต่างกัน โดยที่พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจในการย้ายงานมากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรส โดยหากองค์กรต้องการรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ไว้ควรมีการปรับปรุงการเบิกจ่ายสวัสดิการ ให้มีความรวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

5.3.5 จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงาน ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยที่พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจในการย้ายงาน มากกว่าพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งพวกเขาจะไม่ปิดโอกาสตัวเองในการเริ่มงานใหม่ที่ดีกว่า โดยเชื่อมั่นว่าตัวเองจะเจองานที่ดีขึ้นเสมอ ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่าผลการศึกษาของ ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลแตกต่างกันด้วย ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดทำแผนการส่งพนักงานเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี การจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และอาจมีการจัดทำ Role Model เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อมั่นสำหรับโครงการดังกล่าว

5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.4.1 การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิถีชีวิตของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้จึงอาจจะไม่สามารถทำนายปรากฏการณ์ในอนาคตหรือใช้อ้างอิงได้ในระยะยาว

5.4.2 การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จึงอาจจะมีข้อจำกัดในการได้มาซึ่งข้อมูล เนื่องจากด้วยแบบสอบถามค่อนข้างมีจำนวนข้อคำถามจำนวนมากส่งผลต่อการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งถัดไป

5.5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งถัดไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูล หรือปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรในภาพรวมมากยิ่งขึ้น

5.5.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นลักษณะภาพกว้าง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และทราบถึงสาเหตุแท้จริงของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

5.5.3 การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) จึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่ครอบคลุมพนักงานธนาคารพาณิชย์ในแต่ละฝ่าย สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ดังนั้น ควรกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย เพื่อเป็นตัวแทนในภาพรวมของธนาคารพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

5.5.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้กลุ่มตัวอย่าง เฉพาะพนักงานธนาคารพาณิชย์ สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งหน้าจึงควรศึกษาการเปรียบเทียบความตั้งใจในการย้ายงานระหว่างพนักงานธนาคารพาณิชย์สัญชาติไทย กับพนักงานธนาคารพาณิชย์ต่างชาติ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

บรรณานุกรม

- กฤติน กุลเพ็ง. (2556). การบริหาร การจัดการกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 1. Retrieved from กรุงเทพฯ: http://bookstore.tu.ac.th/index.php?page=shop.product_details&flypage=&product_id=22471&product_isbn=9786167444246&category_id=9370000&pf=vm&option=com_virtuemart&Itemid=74
- กสิณ วิตะกุล. (2561). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- จตุรงค์ ณาทร. (2560). การบริหารพนักงานหลากหลายกลุ่มวัย พิมพ์ครั้งที่ 1. Retrieved from กรุงเทพฯ: http://bookstore.tu.ac.th/index.php?page=shop.product_details&flypage=&product_id=52058&product_isbn=9786163143372&category_id=9650000&pf=vm&option=com_virtuemart&Itemid=74
- จิตติกานต์ ศรีม่วง. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- ชิดชนก พรหมชน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในองค์กรและความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สีลม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไชยยศ ประคุณคงชัย. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐวัลย์ โปธิ์ไพจิตร. (2565). ปัจจัยค่าตอบแทนในบริษัท เอกชนรูปแบบใดส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานเจน เนอร์เรชั่นวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐพงษ์ สุขสบาย. (2563). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยพายัพ. พะเยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร.
- ธัญญามาศ ปัญญา ยิ่ง. (2560). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ด้านบวก และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มข. 10 (1) ม.ค. - มิ.ย. 60.
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิต ในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากร โรงเรียนปิ่นเกล้าวิทยาลักษณ์ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- ธีรพล อำไพ. (2566). การ“ลาออก” กับค่าตัว สถิติที่ HR คาร์รู. Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://www.linkedin.com/pulse/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%81-%E0%B8%81%E0%B8%9A%E0%B8%94%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B2-%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%95%E0%B8%97-hr-%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A3-teeraphol-ambhai/?originalSubdomain=th>
- นันท์ จารุวัฒน์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- นฤมล เมียนเกิด. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- นิชานาด ะรินทร์. (2560). วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิรมล กะการดี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- นิลวัฒน์ แสงสว่าง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- ปฎิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม ศิลปอาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.
- ประกาศิต พงษ์ศิริ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะณัฐ เริงเกษกรรรม. (2561). วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ปาจารี ศรีโมรา. (2564). เพศตลาดแรงงานไทยปี 64 การแข่งขันยังสูง คนอยากเปลี่ยนงาน บริษัทยังไม่รับเด็กจบใหม่. สำนักข่าวออนไลน์จ๊อบไทย. Retrieved from กรุงเทพฯ:
<https://brandinside.asia/jobthai-workforce-after-covid/>
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล และ ภัทรี พิรสัตต์. (2566). ศึกษาเรื่องผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงาน หลักฐานเชิงประจักษ์จากอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (2023): มกราคม - เมษายน 2566
- พละกริต คอนซัลแทนท์ จำกัด. (2565). เจาะลึก Gen Y เคล็ดลับทำงานกับคน Gen Y ยังไงให้เวิร์ค. บริษัท พละกริต คอนซัลแทนท์ จำกัด. Retrieved from กรุงเทพฯ:
<https://www.palagrit.com/insight-gen-y/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลานครินทร์.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชนกรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- มาตุ กุมารี จันต์ และคณะ. (2558). วัฒนธรรมองค์กรและความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เมืองกาญจนาฯ ประเทศเนปาล. พยาบาลสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. Vol. 40 No. 2 (2015): เมษายน - มิถุนายน 2558
- เมทไลฟ์ (Met life). (2564). ผลสำรวจของ Met life คนเจนวายหมดไฟสูงกว่าคนรุ่นอื่นพร้อมกับการเป็น "เดอะแบก" ที่แท้ทรู. สำนักข่าวออนไลน์สปริงนิวส์. Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://www.springnews.co.th/digital-tech/startup/836380>
- ยสวาร อามฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- รุ่งรวี ทรัพย์เกียรติกร. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: ศึกษาในพนักงานเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขอนแก่น. กรุงเทพมหานคร.
- ลลิตา พลเชื้อ. (2563). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2556). วิจัยคน"เจนวาย" ในองค์กรพุ่งปี 2559 เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-เก่า ด้านปัญหาสมองไหล. สำนักข่าวออนไลน์ไทยพีบีเอส. Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://www.thaipbs.or.th/news/content/174974>
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2556). ชีพ'59 Gen Y แห่ขึ้นแทนผู้บริหาร เน้นธุรกิจปรับกลยุทธ์บริหารคนต่างยุค - รักษา Talent. สำนักข่าวและบทความออนไลน์. Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://mgronline.com/management/detail/9560000069997>
- ศรัณย์ วิริยชนกุล และชญาพร ฑีฆาอุตมากร. (2562). สาเหตุและแนวทางแก้ไขการลาออกของพนักงานธนาคารกรุงไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 1(1), 14-24. Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prm/article/view/248589>
- ศิริชัย สายสมาน. (2559). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ wedding studio ในกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง (TCIJ). (2557). สืบสวนความฝัน Gen-Y ไทยหันทุ่มธุรกิจ สัม 50-50 Startup ทั่วโลกสะดุด. Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://www.tcijthai.com/news/2016/06/scoop/6527>
- ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB). (2562). ทำไมชาว Gen Y ถึงเปลี่ยนงานบ่อย?. สำนักข่าวและบทความออนไลน์จ๊อบคิว (JobCute). Retrieved from กรุงเทพฯ: <https://news.jobcute.com/jobcuteแนะนำทำไมชาว-gen-y-ถึงเปลี่ยนงานบ/>
- สราวดี แซงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.
- สลักจิต ต้นติบุญทวีวัฒน์. (2559). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556) : Medical Cannabis - Complementary and Alternative Medicine

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สวิต ใจมั่น. (2563). คุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงานของแพทย์ที่จบการศึกษาเฉพาะทางเวชศาสตร์ครอบครัวในประเทศไทย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2020): มกราคม - เมษายน 2563
- สุรสิทธิ์ สุขวิชญ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาโรงงานผลิตยางสำเร็จรูป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ:
- สุชานันท์ พรหมจันทร์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.
- โสภารวรรณ พรหมโยธิน. (2565). การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) ของพนักงาน Generation Y ในกลุ่มสถาบันการเงินเฉพาะกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร.
- เสาวลักษณ์ จักรสันเทียะ. (2561). ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ กรณีศึกษาบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). ปทุมธานี.
- อังคณา ไวน์ส. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้ายอำเภอเนินกุ่มพัฒนา จังหวัดระยอง. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- อรพิน การะกุล. (2559). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). ปทุมธานี.
- อุมาภรณ์ ภัทรวานิชย์. (2557). ทศนคติทางเพศของประชากรรุ่นใหม่. ในเอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 เรื่อง การเกิดกับความมั่นคงในประชากรและสังคม (น. 233-249). ม.ป.ท.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม

**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์
สำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับการอธิบายเกี่ยวกับการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัดและจะถูกนำไปใช้ในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงครบถ้วน และขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยเนื้อหาของแบบสอบถามนี้จะประกอบด้วยชุดคำถามทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ส่วนที่ 3: ความตั้งใจในการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ส่วนที่ 4: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือเติมค่าลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1.1 ท่านเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์ ที่เกิดในช่วง ปี พ.ศ. 2523-2540 (Gen Y) หรือไม่

ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

1.2 ท่านอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

1.3 ปัจจุบันท่านทำงานธนาคารพาณิชย์

ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารทหารไทยชนชาติ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน)

ธนาคารเกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน)

ธนาคารแลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน)

ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ด (ไทย) จำกัด (มหาชน)

1.4 ท่านมีการเปลี่ยนงานธนาคารอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายในระยะเวลาไม่เกิน 5 ปีที่ผ่านมา

ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์

ส่วนที่ 2.1 : ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่บอกกับคนอื่นว่า ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้					
2. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
3. หน่วยงานของท่านให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่					
ด้านความเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร					
1. ท่านทุ่มเททำงานทั้งกายและใจทั้งในเวลางาน และนอกเวลางาน					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับศูนย์ฯ เพื่อความอยู่รอด					

ส่วนที่ 2.2 : ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ					
1. ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงาน					
2. มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
3. มีระเบียบวินัยปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้					
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นสัจแห่งตน					
1. มีความรักและศรัทธาต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล					
3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับผู้อื่น					
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล					
1. ให้ความยกย่องและนับถือผู้อื่นแม้ว่าจะมีอายุน้อยกว่า ถ้าเขาปฏิบัติงานได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม					
2. มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม					
3. ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์					
1. เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
2. มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง					
3. มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก					
4. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ					

ส่วนที่ 2.3 : ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการทำงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน					
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้ความสามารถ ทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน					
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน					
ด้านครอบครัว					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
3. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว					
ด้านเวลา					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ					
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					

ส่วนที่ 2.4 : ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ					
2. ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นการพิจารณาตามผลงานมากกว่าความอาวุโส					
3. ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมีความเป็นธรรม และเหมาะสม					
4. ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					

ส่วนที่ 2.5 : ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ปัจจัยด้านผลตอบแทนของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3. ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้นจากการประเมินผลงานประจำปี					
4. ระบบการประเมินผลการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม					
5. การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็ว และถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 2.6 : ความตั้งใจในการย้ายงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ความตั้งใจในการย้ายงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านเริ่มคิดว่าการย้ายงานใหม่ มีข้อดีมากกว่าข้อเสีย					
2. ท่านมีความต้องการจะสมัครงานกับองค์กรอื่น					
3. ท่านไม่คิดว่าองค์กรที่ทำงานอยู่ จะเป็นองค์กรที่ท่านทำงานไปจนเกษียณ					
4. ท่านเริ่มคิดเกี่ยวกับโอกาสในการได้งานใหม่					
5. ท่านคิดอยู่ตลอดเวลาว่าจะลาออกจากงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือเติมค่าลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

4.1 เพศ

- ชาย หญิง เพศทางเลือก

4.2 อายุ

- 26 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 43 ปี

4.3 สถานภาพ

- โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ไม่เกิน 20,000 บาท 20,001 - 40,000 บาท
 40,001 - 60,000 บาท 60,001 - 80,000 บาท
 80,000 บาท ขึ้นไป

4.6 ตำแหน่ง

- ระดับปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่/พนักงาน)
 ระดับบังคับบัญชา (หัวหน้างาน)
 ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการส่วน/ผู้จัดการแผนก)
 ผู้บริหารสูงสุดของสายงาน (ผู้จัดการฝ่าย)
 ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร (ประธานบริษัท/ประธานกรรมการบริหาร)

4.7 ประสบการณ์ทำงานในธนาคารปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

4.8 ประสบการณ์ที่ทำงานในธนาคารพาณิชย์ทั้งหมด (ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน)

- ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

*** ขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***