

ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของ
พนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กรกฎาคม 2558

ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของ
พนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กรกฎาคม 2558

ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

อัญชลี ปิงวัง

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.วินิต ฤกษ์ชัย)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อ.ดร.รสริน โอศถานันต์กุล)

.....กรรมการ
(อ.ดร.รสริน โอศถานันต์กุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รศ.พรทิพย์ เชียรธีรวิทย์)

.....กรรมการ
(รศ.พรทิพย์ เชียรธีรวิทย์)

6 กรกฎาคม 2558

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อ.ดร.รสริน โอศถานันต์ กุล ประชานที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำ และ คำปรึกษาที่มีประโยชน์ต่อการศึกษา อีกทั้งให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน อย่างดียิ่ง รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.พรทิพย์ เขียวธีรวิทย์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ และรศ.ดร.วินัส ฤาชัย ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระนี้ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันส่งผลให้การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความรู้ด้าน เศรษฐศาสตร์ ขอขอบคุณพนักงานข้าราชการ ลูกจ้าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดของ คณะเศรษฐศาสตร์ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ประสานงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ ศึกษาในมหาวิทยาลัย

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวที่ให้โอกาสในการศึกษาและเป็นกำลังใจสำคัญ จนประสบความสำเร็จ รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทเศรษฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) รุ่นที่ 20 ทุกคน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

หากการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขออภัยเป็นอย่างสูงใน ข้อบกพร่องและผิดพลาดนั้น และขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้ คงมีประโยชน์บ้างไม่มากนักน้อยสำหรับผู้สนใจ

อัญชลี ปิงวัง

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ

ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก
ของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ผู้เขียน

นางสาวอัญชลี ปิงวัง

ปริญญา

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษา

อ.ดร.รสริน โอศถานันต์กุล
รศ.พรทิพย์ เชียรธีรวิทย์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงเพื่อศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล Key performance index (KPI) ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน ประกอบด้วย ธนาคารพาณิชย์ ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเกียรตินาคิน ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย ธนาคารยูโอบี และธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ รวม 11 ธนาคาร 39 สาขา และธนาคารเฉพาะกิจ ได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวม 5 ธนาคาร 11 สาขา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในแต่ละธนาคาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) มาตรฐานแบบประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) และใช้สถิติแบบ t-test ทำการทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบริการลูกค้า และมีอายุการทำงานระหว่าง 2 – 5 ปี ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมาเป็นลำดับที่ 1

ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ตามด้วยปัจจัยทางสังคม และ Key performance index (KPI) รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานของธนาคาร ตามลำดับ ทั้ง 3 ปัจจัยมีแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่าง เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า อายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม และ Key performance index (KPI) รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานของธนาคาร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารที่ต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานไม่แตกต่างกัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Economic and Social Factors Affecting Employees’
Resignation from Commercial Banks in Mueang District,
Lampang Province

Author Ms. Anchalee Pingwang

Degree Master of Economics

Advisory Committee Lect. Dr.Rossarin Osathanukul Advisor
Assoc. Prof.Porn-tip Tianteerawit Co-advisor

ABSTRACT

This independent study aimed at analyzing the economic and social factors along with the individual key performance index (KPI) that affects resignation of the bank employees in Mueang district, Lampang province. The samples were 400 bank employees from 39 branches of 11 commercial banks: Krungthai Bank, Bangkok Bank, Kasikorn Bank, Siam Commercial Bank, Thai Military Bank, Thanachart Bank, Bank of Ayudhya, Kiatnakin Bank, CIMB Thai Bank, UOB Bank, and Land and House Bank. Moreover, the samples were from 11 branches of 5 specialized banks: Government Savings Bank, Bank for Agriculture and Agricultural Co-operatives, Government Housing Bank, Islamic Bank of Thailand, and Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand. Data were analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, rating scale according to Likert scale, and t-Test used to test a differences at the significance level of 0.05. It was found that most of the samples were female, aged between 26 to 30 years old, had single status, held bachelor’s degrees, had salaries of 20,001-25,000 baht, and took positions of customer service employees with the working period of 2 to 5 years. The factors most affecting resignation of employees were economic factors, social factors and individual key performance index (KPI), respectively. All three factors affected resignation of employees at a high level. Regarding the result from testing the difference between sex, age, education level, income and factors affecting bank employees’ resignation in Mueang district,

Lampang province, it was revealed that different age, education level, and income affected different opinions about economic factors, social factors and personal key performance index (KPI). However, different sex represented no difference in opinions about factors affecting the resignation trend of employees.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ถ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	7
1.4 ขอบเขตการศึกษา	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎี	9
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม	9
2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม	13
2.1.3 แนวคิดการลาออก	15
2.1.4 ทฤษฎีและตัวแบบของการลาออก	17
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	25
	3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	25
	3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	27
	3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
	3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4	ผลการศึกษา	31
	4.1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
	4.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	39
	4.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	58
บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	133
	5.1 สรุปผลการวิจัย	133
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	151
	5.3 ข้อเสนอแนะ	154
เอกสารอ้างอิง		156
ภาคผนวก		159
ประวัติผู้เขียน		165

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1.1	จำนวนบุคลากรที่ลาออกในปี พ.ศ. 2556 และปี พ.ศ. 2557 ของธนาคารที่ตั้งอยู่ใน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	5
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	32
ตารางที่ 4.2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	33
ตารางที่ 4.3	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	34
ตารางที่ 4.4	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาสูงสุด	36
ตารางที่ 4.5	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	35
ตารางที่ 4.6	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน	36
ตารางที่ 4.7	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานของ พนักงานสินเชื่อ พนักงานบริการลูกค้า และพนักงานการตลาด	37
ตารางที่ 4.8	ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม	40
ตารางที่ 4.9	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ	43
ตารางที่ 4.10	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านผลตอบแทน จากการ	45
ตารางที่ 4.11	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	47
ตารางที่ 4.12	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	48

ตารางที่ 4.13	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบาย การบริหารงานของธนาคาร	50
ตารางที่ 4.14	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านสภาพใน การทำงาน	52
ตารางที่ 4.15	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	54
ตารางที่ 4.16	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านลักษณะ งานที่ได้รับมอบหมาย	55
ตารางที่ 4.17	ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	57
ตารางที่ 4.18	ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ เป็นรายด้าน	58
ตารางที่ 4.19	ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน	59
ตารางที่ 4.20	ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	60
ตารางที่ 4.21	ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	61
ตารางที่ 4.22	ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตาม การศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน	62

	จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน	123
ตารางที่ 4.81	ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน	124
ตารางที่ 4.82	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน	125
ตารางที่ 4.83	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน	126
ตารางที่ 4.84	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	127
ตารางที่ 4.85	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	128
ตารางที่ 4.86	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน	129
ตารางที่ 4.87	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน	130
ตารางที่ 4.88	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน	131
ตารางที่ 4.89	ผลการทดสอบความแตกต่าง ของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน	132

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 กราฟแสดงพฤติกรรมการบริโภคในระยะสั้นและระยะยาว	11
ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
ภาพที่ 4.1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามธนาคารเฉพาะกิจที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	38
ภาพที่ 4.2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามธนาคารพาณิชย์ที่ปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	39



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมีอยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์และเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่คุณภาพของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม แต่จะมีคุณภาพเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ขาดความสนใจและไม่เห็นความสำคัญในการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ในความรักใคร่ชอบไม่เต็มความสามารถขาดประสิทธิภาพ และอาจส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงานเป็นประจำ การย้ายงานและการลาออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาความสิ้นเปลือง แม้ว่าองค์กรมีระบบบริหารที่ดีเพียงใด แต่ขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานของตนไปเพราะการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้น ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลและทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กรในการสรรหาว่าจ้างการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วและได้ลาออกไป นั้น (Gilmer, 1971, p. 265, อ้างถึงใน ศศิวิมล ปราบหงส์, 2556)

ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทุกองค์กรต้องเผชิญมาตลอดก็คือ การลาออกของพนักงาน ซึ่งถือเป็นภาระต้นทุนขององค์กร อาจจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาวะความสูญเปล่าในการลงทุนในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียสภาพงานขององค์กร (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549) ซึ่งการลาออกของพนักงานก่อให้เกิดผลที่ตามมา คือ แรงงานด้อยประสิทธิภาพ เพราะมีการย้ายงานบ่อย จนทำให้ขาดความชำนาญในการทำงาน และยังเกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาการลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ องค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้นั้นจะต้องทราบสาเหตุที่แท้จริงทำให้พนักงานลาออกเสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัฒน์พงศ์ ขุนวิทยา, 2551) องค์กรจะต้องหาสาเหตุของ

การลาออกจากงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถป้องกันการลาออกของพนักงานจากการสำรวจ พนักงานลาออกเพราะ 1) งานที่ทำไม่ตรงกับความถนัด หรือความสามารถตนเอง 2) หัวหน้างานมีพฤติกรรมไม่ดี ไม่เป็นธรรม เข้ากับลูกน้องไม่ได้ หรือขาดความเป็นผู้นำ 3) งานที่ทำไม่คุ้มค่าในการดำเนินชีวิตในครอบครัว 4) ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม เช่น พนักงานที่ทำงานตรงเวลา ทำงานดี แต่ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่น้อยกว่าพนักงานที่มาทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นต้น และ 5) ลาออกเพราะลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งทั้ง 5 ประการนี้เป็นสาเหตุหลักที่พนักงานคิดจะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยดี เนื่องจากทำให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย (ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร, 2555) ดังนั้น องค์กรจึงต้องพยายามในการสรรหาวิธีที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันรักใคร่ในองค์กรของตนเอง โดยวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้สวัสดิการต่างๆ ฯลฯ เพื่อส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการทำงานของพนักงานทุกคนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้เพิ่มผลผลิตให้องค์กร พนักงานมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ให้ความร่วมมือต่อองค์กรในงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างเต็มใจตลอดจนปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันอันจะทำให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข พร้อมทั้งทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ โลก ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาทางสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ผู้ประกอบการธุรกิจ ไม่สามารถควบคุมได้ และทุกภาคอุตสาหกรรมล้วนได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สิ่งที่ทุกองค์กรสามารถควบคุมได้คือ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรที่แต่ละองค์กรมีอยู่และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่สำคัญเป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนในองค์กรเดินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จนั้น คือ บุคลากรขององค์กรที่มีคุณภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีนั้นต้องเกิดจากปัจจัยหลายๆ ประการ (จันจิรา โสประจิน, 2553 : 2)

ความปรารถนาของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนประสงค์เป็นเบื้องแรก คือ การมีงานทำ และเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งทีลูกจ้างต้องการในชีวิตการปฏิบัติงานก็คือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงาน ความทันสมัยของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาชีวิตการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ การเอาใจใส่ การยกย่องชมเชย การปฏิบัติงานที่พอใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความเป็นธรรม การปฏิบัติ

ที่ถูกต้องตามกฎหมาย การรักษาสัญญาของฝ่ายนายจ้าง ความสงบร่มรื่นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ความเป็นประชาธิปไตย การเป็นเจ้าของกิจการหรือมีส่วนในการเป็นเจ้าของ เป็นต้น

การลาออกจากองค์การของพนักงานนั้นถือเป็นภาวะและต้นทุนของบริษัทเนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมา และทำงานมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว การลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น (Gilmer, 1971, p. 265, อ้างถึงใน ศศิวิมล ปราบหงส์, 2556)

จะเห็นว่าอัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุนในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็น การสูญเสียภาพพจน์ขององค์การ หากมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์การถึงความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การและทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่กำลังทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งผลกระทบต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้องค์การหลายแห่งพยายามที่ธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในองค์การ หากองค์การใดสามารถที่จะค้นหาปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุด โดยความสูญเสียหรือผลกระทบที่เกิดจากการลาออกนี้ สามารถตีค่าออกมาได้ในรูปของตัวเงิน ซึ่งเห็นได้ชัดเจนและเป็นที่สนใจของผู้บริหารทำให้สามารถมองเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งการแก้ไขความสูญเสียดังกล่าว สามารถก่อให้เกิดกับองค์การ นั่นคือ จะเป็นการช่วยองค์การในด้าน การลดค่าใช้จ่ายในด้านอัตราค่าจ้างเนื่องจากมีการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาว่าจ้าง การฝึกอบรมและพัฒนาบ่อยลง นอกจากนี้จะช่วยทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การกับพนักงาน อันจะส่งผลดีให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การมีประสิทธิภาพในการทำงานสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน และทำให้องค์การสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูงได้ต่อไป

ธนาคารพาณิชย์ไทยเป็นสถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย ถือได้ว่าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในอดีตที่ผ่านมา ได้สร้างผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อระบบธนาคารพาณิชย์ของไทยและธนาคารรัฐ สาเหตุหลักในครั้งนั้นส่วนหนึ่งมาจากความล้มเหลวและอ่อนแอของการบริหารจัดการของสถาบันการเงินทั้งระบบ รวมทั้งธนาคารพาณิชย์ด้วย ขณะเดียวกันเปิดโอกาสให้ธนาคารพาณิชย์ต่างชาติเข้ามามีบทบาทในการดำเนินธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมากขึ้น จึงส่งผลให้ระบบสถาบันการเงินของประเทศไทยหันมาพัฒนาตลาดการเงินต่างๆ อย่างจริงจัง โดยเฉพาะธนาคารพาณิชย์พื้นฐานธุรกรรมดั้งเดิม ได้แก่ การรับฝากเงิน การให้สินเชื่อ การซื้อขายเงินตราต่างประเทศ การซื้อขายตราสารทางการเงิน พัฒนาการบริการเพิ่มเติม ในด้านการค้าประกันเงินกู้ยืม การให้บริการเกี่ยวกับการชำระเงินและโอนเงิน การเป็นตัวกลางในการโอนเงินและการชำระเงิน และการเสนอผลิตภัณฑ์ทางการเงินเพื่อการบริหารความเสี่ยงให้แก่ลูกค้า เป็นต้น

ปัจจุบันรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ.2551 ขยายขอบเขตธุรกิจธนาคารพาณิชย์ให้สอดคล้องกับพัฒนาการในระบบเศรษฐกิจการเงิน ทำให้ธนาคารพาณิชย์สามารถใช้สินทรัพย์เพื่อหารายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอนุญาตธุรกิจเพิ่มเติม เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ การให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการประกันวินาศภัยและการประกันชีวิต การให้บริการธนาคารอิเล็กทรอนิกส์

จากสถานะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันสูง ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญในระดับต้นๆ และเป็นเสมือนจุดแข็งหลักขององค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หลายองค์กรปรับตัวโดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่าง เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกับองค์กร ให้เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้มาแล้วก็ต้องหาวิธีการรักษาคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด (สมหญิง มีพลกิจ, 2552) ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด อาจกล่าวได้ว่า การผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังจะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เขาใช้ความรู้ความสามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาที่ตั้งไว้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดขึ้นได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์กรได้ (อารีรัตน์ ดวงใจ, 2552 : 1)

ปัจจุบันมีการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจอย่างเสรีทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสูงมาก (ทวิศักดิ์ เทพพิทักษ์, 2548) เป็นผลให้ระบบการจัดการ การติดต่อสื่อสาร มีความรวดเร็ว ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ธุรกิจต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนับเป็นความท้าทายในองค์กรก่อให้เกิดโอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรเติบโตและสามารถแข่งขันได้นั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานภายในองค์กรที่จะช่วยกันผลักดันองค์กรให้สามารถยืนหยัดได้ในสภาวะการณ์ดังกล่าว ดังนั้นองค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้วิธีการต่างๆ ที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและทุ่มเทให้กับการงานอย่างเต็มที่

ธนาคารที่ให้บริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็นธนาคารพาณิชย์ ประกอบไปด้วย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเกียรตินาคิน ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย

ธนาคารยูโอบี และธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ ส่วนธนาคารรัฐเฉพาะกิจ ประกอบด้วย ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (<http://th.wikipedia.org/wiki/>) ซึ่งธนาคารดังกล่าวก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นการให้บริการ โดยตอบสนองความต้องการของลูกค้า ด้วยบริการด้านการเงินที่หลากหลาย ครบถ้วน ในคุณภาพมาตรฐานสากล โดยผสมผสานการใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ และในการที่องค์กรจะดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่เนื่องจากในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาทั้งธนาคารเฉพาะกิจ และธนาคารพาณิชย์ต่างประสบปัญหาการลาออกของบุคลากร แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรที่ลาออกในปี พ.ศ. 2556 และปี พ.ศ. 2557 ของธนาคารที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ธนาคารเฉพาะกิจ	จำนวนบุคลากรที่ลาออก (คน)		ธนาคารพาณิชย์	จำนวนบุคลากรที่ลาออก (คน)	
	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557		พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557
ธนาคารออมสิน	3	5	ธนาคารกรุงไทย	5	7
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	3	4	ธนาคารกรุงเทพ	6	8
			ธนาคารกสิกรไทย	4	7
ธนาคารอาคารสงเคราะห์	2	4	ธนาคารไทยพาณิชย์	6	9
ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	3	6	ธนาคารกรุงศรีอยุธยา	3	6
			ธนาคารทหารไทย	4	6
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	2	5	ธนาคารธนชาติ	7	11
			ธนาคาร UOB	3	7
			ธนาคารเกียรตินาคิน	4	5
			ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย	3	4
			ธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์	4	5
รวม	13	24		49	75

ที่มา : งานฝ่ายบุคคลของธนาคารที่เปิดให้บริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพนักงาน มีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งการลาออกอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อธนาคารฯ เพราะทำให้ธนาคาร ขาดอัตรากำลังในการให้บริการแก่ลูกค้า อาจทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พึงพอใจในการใช้บริการและหันไปใช้บริการธนาคารอื่นๆ แทนได้ จึงต้องมีการรับสมัครเพิ่มเติมเป็นประจำ อาจทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมความรู้ให้แก่พนักงานใหม่ และงานที่ได้ อาจจะมีประสิทธิภาพลดลง เพราะพนักงานใหม่ยังขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานในระยะแรก นอกจากนั้น การลาออกของพนักงานยังก่อให้เกิดการสูญเสียเวลาของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาพนักงานใหม่ เช่น หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบุคคลที่ต้องทำการสรรหา และคัดเลือกพนักงานใหม่อีก

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีความสำคัญต่อองค์กร ถ้าหากว่าเศรษฐกิจของประเทศไม่ดีก็อาจจะทำให้พนักงานในองค์กรนั้นๆ ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงานไป และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้บุคคลทำงาน หรือทำอะไรบางอย่างสำเร็จไปได้นั้นเริ่มมาจากแรงจูงใจ (Motivation) เช่น ผลตอบแทนจากการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ฯลฯ กล่าวคือหากพนักงานในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานเขาก็ทำงานอย่างไม่ตั้งใจ ไม่สามารถสร้างผลงานที่ดีออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และยังคงแสดงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน ทำตัวออกห่าง ไม่อาสาทำงานเหมือนก่อน ฯลฯ และทำลายความสำเร็จของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานขององค์กร คือ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดที่สอดแทรกพร้อมอยู่ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน และความสำเร็จทั้งหลายขององค์กรล้วนมาจากพนักงาน ดังนั้น หากสามารถทราบถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมได้ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของธนาคารพาณิชย์เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่งสามารถนำผลของการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในธนาคารมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อธนาคารมากขึ้น โดยผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษา ส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกงาน ของพนักงานลดน้อยลง และจำทำให้พนักงานอยู่กับองค์กร ได้นานขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของธนาคารต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

2. เพื่อศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล Key performance index (KPI) ที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการตัดสินใจลาออกของพนักงานธนาคารในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข และเป็น แนวทางในการปฏิบัติ เพื่อจะแก้ไขปัญหาลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ทำให้ธนาคารสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรได้นานที่สุด และสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อกำหนดในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการ ป้องกันการลาออกของพนักงานธนาคาร ช่วยลดต้นทุนการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ของพนักงานธนาคาร รายจ่ายเพื่อการบริโภค การออมและการหนี้สิน เพราะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่จะทำให้ทราบว่ามี ผลอย่างไรต่อการทำงานของพนักงานหรือไม่อย่างไร ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย ความสำเร็จใน การทำงาน การได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ กับกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารงาน และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล KPI ประกอบด้วย KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง ไม่ตรงกับความถนัดของพนักงาน และ ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถทำให้ บรรลุเป้าหมาย KPI ได้ โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ ซึ่ง จะทำการศึกษาแบบเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ประกอบไป ด้วย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเกียรตินาคิน ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย ธนาคารยูโอบี และธนาคารแลนด์แอนด์เฮ้าส์ รวม 11 ธนาคาร 39 สาขา ส่วนธนาคารรัฐเฉพาะกิจ ประกอบด้วย ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคาร อิสลามแห่งประเทศไทย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวม 5 ธนาคาร 11 สาขา

1.5 นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในความหมาย หรือคำจำกัดความของคำที่ควรทราบในการศึกษารั้วนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของคำต่าง ๆ ดังนี้

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ และธนาคารเฉพาะกิจ ที่ตั้งอยู่อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ธนาคารพาณิชย์ หมายถึง บริษัทมหาชนจำกัดที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบธุรกิจการรับฝากเงินที่ต้องจ่ายคืนเมื่อทวงถามหรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ให้สินเชื่อ ซื้อขายตั๋วแลกเงิน ซื้อขายเงินตราต่างประเทศ รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการประกันภัยและหลักทรัพย์ ธุรกิจอนุพันธ์ทางการเงิน ธุรกิจธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ (e-banking) ธุรกิจการเงินและธุรกิจการให้บริการอื่นที่ให้บริการแก่ประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเกียรตินาคิน ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย ธนาคารยูโอบี และธนาคารแลนด์เอนด์เฮาส์

ธนาคารเฉพาะกิจ หมายถึง สถาบันการเงินของรัฐที่มีกฎหมายเฉพาะจัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐในการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจ และสนับสนุนการลงทุนต่าง ๆ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังซึ่งได้มอบหมายให้ธนาคารแห่งประเทศไทยทำหน้าที่ตรวจสอบผลการดำเนินงานและความเสี่ยง และรายงานผลการตรวจสอบไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ที่ให้บริการแก่ประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ได้แก่ ธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ รายได้ รายจ่ายเพื่อการบริโภค การออม และภาระหนี้สิน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีผลกับทุกๆ ธุรกิจโดยตรงเป็นอย่างมาก เพราะเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวกำหนดกำลังซื้อของคนในประเทศ และเป็นตัวกำหนดตลาดขนาดใหญ่ในประเทศอีกด้วย ซึ่งปัจจัยในหัวข้อนี้ก็สามารถช่วยเราวางแผนธุรกิจว่าจะเลือกดำเนินการเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและแนวโน้มของเศรษฐกิจในอนาคตได้อีกด้วย (ภัทรยมน รัตนางกูร, 2552)

การวิเคราะห์เศรษฐกิจ (ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อ้างถึงใน จำนงจิตต์ คุ่มครอง, 2553)
ปัจจัยที่เป็นตัวชี้ภาพรวมของเศรษฐกิจ ได้แก่

1. รายได้ประชาชาติ (Gross national Product หรือ GNP) แสดงถึงผลผลิตหรือรายได้ที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกประเทศ ผลผลิตหรือรายได้นี้เป็นรายได้ของภาคเศรษฐกิจต่างๆ เช่น ภาคเกษตรและภาคที่มีใช้ภาคการเกษตร เช่น เหมืองแร่ หัตถอุตสาหกรรม การก่อสร้างทางการค้าและการค้าปลีก และภาคบริการ เป็นต้น กล่าวอีกในหนึ่งรายได้ประชาชาติเป็นรายจ่ายทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการบริโภคของภาคเอกชน รายจ่ายเพื่อการลงทุนภาคเอกชน รายจ่ายภาครัฐบาล และรายจ่ายสุทธิของต่างชาติเพื่อการซื้อสินค้าและบริการจากประเทศเจ้าบ้าน หรือเป็นที่คุ้นเคยกันในสัญลักษณ์ C,I,G และ X-M ตามลำดับ ส่วนในกรณีที่เป็นรายได้ประชาชาติในรูปตัวเงิน หรือรายได้ประชาชาติ ราคาปัจจุบัน (Current price) เป็นการคำนวณผลผลิตหรือรายได้ของแต่ละปีจากราคาในปีนั้น ส่วนกรณีที่เป็นรายได้ประชาชาติที่แท้จริง หรือรายได้ประชาชาติ ณ ราคาคงที่ เป็นการ

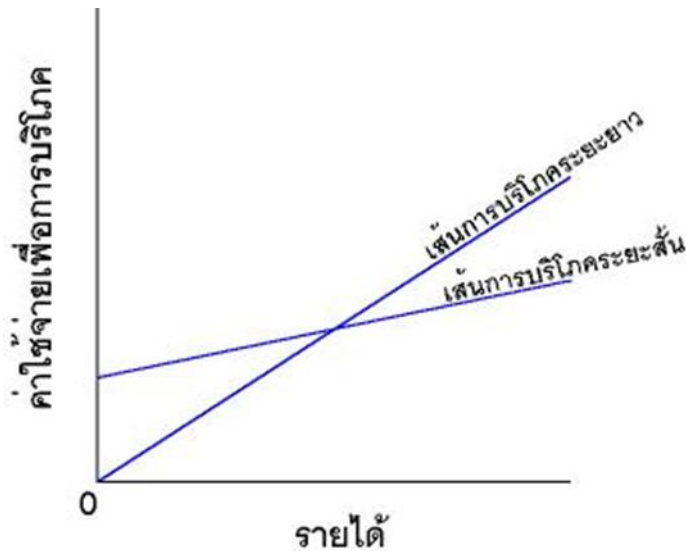
คำนวณผลผลิตหรือรายได้ของแต่ละปีโดยใช้ราคาคงที่ของปีฐาน ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของรายได้ประชาชาติ ณ ราคาคงที่ เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของผลผลิตที่แท้จริง มิใช่การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของระดับราคา รายได้ประชาชาติ สามารถทำให้ทราบถึง รายได้ รายจ่าย การออม และภาระหนี้สิน เพราะถ้าหากว่ารายได้ประชาชาติขาดดุล อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศ เช่น การส่งออกขาดดุลการค้า ทำให้ขาดรายได้ทางเศรษฐกิจของประเทศ ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เช่น การลดรายได้ของพนักงาน หรือไม่มีการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงาน ก็อาจจะทำให้พนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือมีรายจ่าย ภาระหนี้สินเพิ่มมากขึ้น จนไม่มีการออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในวันข้างหน้าได้

2. รายจ่ายเพื่อการบริโภค

รายจ่ายเพื่อการใช้สอยสินค้าและบริการในช่วงเวลาหนึ่งๆ ได้ถูกจัดให้เป็นตัววัดค่าของระดับการบริโภคที่สำคัญ ทั้งนี้ในเชิงมหภาครายจ่ายนี้ถือเป็นรายจ่ายขนาดใหญ่ที่สุดในบรรดารายจ่ายอื่นที่รวมกันขึ้นเป็นรายจ่ายรวมทั้งประเทศ (aggregate expenditure) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของมันจึงมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจมวลรวมอย่างมาก จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่นักเศรษฐศาสตร์มหภาค ไม่อาจมองข้ามได้

พฤติกรรมการบริโภคในระยะสั้นและระยะยาวนั้นต่างกัน โดยการบริโภคในระยะยาวจะมีความโน้มเอียงเฉลี่ยในการบริโภคค่อนข้างมีเสถียรภาพ เส้นการบริโภคซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคในระยะยาวจึงควรเป็นเส้นที่ลากออกจากจุดกำเนิด ในขณะที่พฤติกรรมการบริโภคในระยะสั้นจะมีความโน้มเอียงเฉลี่ยในการบริโภคลดลงเมื่อระดับของรายได้เพิ่มขึ้น โดยความโน้มเอียงในการบริโภคดังกล่าวจะสูงกว่าความโน้มเอียงหน่วยสุดท้ายในการบริโภคด้วย เส้นการบริโภคระยะสั้นจึงควรเป็นเส้นที่ลากตัดผ่านแกนค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค สามารถแสดงโดยรูปภาพอย่างง่ายเพื่อให้เข้าใจได้ดีขึ้น ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved



ที่มา : การวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ James S. Duesenberry อ้างถึงใน จำนงจิตต์ คุ่มครอง, 2553
 ภาพที่ 2.1 เส้นแสดงพฤติกรรมการบริโภคในระยะสั้นและระยะยาว

James S. Duesenberry กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคของครัวเรือนไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับรายได้สัมบูรณ์ เท่านั้น แต่จะขึ้นอยู่กับชั้นของรายได้มากกว่า โดยพฤติกรรมการบริโภคของแต่ละบุคคลจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จากการที่มนุษย์มีพฤติกรรมเลียนแบบในการบริโภคของสังคม (Demonstration Effect) ทำให้ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคควรจะขึ้นอยู่กับระดับรายได้เปรียบเทียบกับระดับรายได้โดยเฉลี่ยของคนในสังคม กล่าวคือ ครัวเรือนที่มีระดับรายได้ซึ่งเปรียบเทียบกับระดับรายได้โดยเฉลี่ยของคนในสังคม มีแนวโน้มที่ครัวเรือน เหล่านี้จะมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคต่อรายได้ค่อนข้างสูง ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของครัวเรือนจะพยายามรักษาระดับของการบริโภคให้ใกล้เคียงกับระดับการบริโภคโดยเฉลี่ยของคนในสังคม ส่วนครัวเรือนที่มีระดับรายได้ซึ่งเปรียบเทียบกับระดับรายได้โดยเฉลี่ยของคนในสังคม มีแนวโน้มที่ครัวเรือนเหล่านี้จะมีสัดส่วนของค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคต่อรายได้ค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เพราะครัวเรือนในกลุ่มนี้จะมีระดับของการบริโภคสูงอยู่แล้ว ดังนั้นจึงสามารถที่จะทำการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคโดยจัดสรรเงินจากรายได้เพียงส่วนน้อยก็พอเพียงสำหรับการบริโภคสินค้าและบริการให้ใกล้เคียงกับระดับการบริโภคโดยเฉลี่ยของคนในสังคมได้แล้ว

3. การออม (ปัจจัยทางเศรษฐกิจ อ้างถึงใน จำนงจิตต์ คุ่มครอง, 2553)

3.1 การออม หมายถึง ส่วนของรายได้ที่เหลืออยู่ หรือที่กันเอาไว้ไม่นำมาใช้จ่ายในการบริโภคอุปโภคในขณะปัจจุบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในยามเจ็บป่วย เมื่อมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นหรือเมื่อแก่ชรา หรือเพื่อใช้จ่ายในกิจการอื่นใดที่สมควร ส่วนของรายได้ทั้งหมดที่ไม่ได้นำมาใช้จ่ายและเก็บไว้ก็นับเป็นเงินออมทั้งหมด

3.2 ปัจจัยสำคัญของการออม

3.2.1 ผลตอบแทนที่ผู้ออมได้รับจากการออม หมายความว่า ถ้ายิ่งผลตอบแทนในการออมเพิ่มมากขึ้นเท่าใด จะเป็นสิ่งดึงดูดใจให้บุคคลมีการออมเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น เช่น ในภาวะที่รัฐบาลกำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ทุกแห่งลดอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำทุกประเภทลง ทั้งยังเก็บดอกเบี้ยภาษีเงินฝากอีก จึงทำให้ระดับเงินออมของธนาคารพาณิชย์มีแนวโน้มลดลงอย่างมาก

3.2.2 รายได้ส่วนบุคคลสุทธิ ผู้ที่มีรายได้คงที่แน่นอนเป็นประจำทุกเดือนในจำนวนที่ไม่สูงมากนัก เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชนระดับต่ำ จำนวนเงินออมที่กักไว้จะเป็นเพียงจำนวนน้อยตามอัตราส่วนของรายได้ที่มีอยู่ ซึ่งต่างจากจำนวนเงินออมของผู้บริหารระดับสูง หรือนักการเมืองที่จะมีเงินออมได้มากกว่า นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงรายได้เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน การถูกปลดออกจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีผลต่อระดับการออมเช่นกัน คือ อาจทำให้มีการออมเพิ่มมากขึ้นหรือลดลงไปจากระดับเดิมได้

4. ภาระหนี้สิน

ได้มีผู้นิยามความหมายเกี่ยวกับภาระหนี้สิน ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

กิตติ สมสนั่น (2548 : 7) ได้อธิบายว่า ภาระหนี้สิน หมายถึง ความผูกพันทางกฎหมายระหว่างบุคคลฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า เจ้าหนี้ มีความชอบธรรมที่จะบังคับอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ลูกหนี้ ให้จำต้องส่งมอบทรัพย์สิน กระทำการ หรือควั่นกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์แก่เจ้าหนี้

นุกูล ศรีเจริญ (2548 : 3) ได้อธิบายว่า ภาระหนี้สิน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้ทำสัญญาหรือไม่ได้ทำสัญญาในการยืมเงิน และต้องใช้คืนจากแหล่งเงินกู้ต่างๆ

พิชชากร แจ่มศรี (2550 : 8) ได้อธิบายว่า ภาระหนี้สิน หมายถึง จำนวนหนี้สินที่คิดเป็นจำนวนเงิน ระยะเวลาที่เป็นหนี้อัตราดอกเบี้ย และสาเหตุที่ก่อให้เกิดหนี้

Podatelná (2551, อ้างถึงใน นฤมล อินทโฆม, 2554 : 11) ได้อธิบายว่า ภาระหนี้สิน หมายถึง การเป็นหนี้ครัวเรือน และหนี้ภายในท้องถิ่น (อาจหมายถึงภายในอาณาเขตบริเวณเดียวกัน) ครอบคลุมดังต่อไปนี้

การกู้ยืมพันธบัตรที่สามารถชำระหนี้ได้ตามกฎหมาย ถือเป็นภาระหนี้สินในระยะยาว

1. พันธบัตรของรัฐบาล
2. การเป็นหนี้อันเกิดจากการใช้เครดิตสินเชื่อ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาระหนี้สิน

ทรงวิทย์ วงศ์พระถาง (2547) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาระหนี้สิน คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ส่งผลให้คน

ในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น มีสภาพจิตใจที่แย่ลง มีค่านิยมในการบริโภคที่เกิดจิตจำกัดต้องประสบกับปัญหาผลกระทบต่อภาระหนี้สิน เป็นต้น

ผลกระทบจากการมีภาระหนี้สิน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2550) กล่าวว่า จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับรายได้อายู่ ค่าใช้จ่าย ภาวะทางการเงิน ทักษะชีวิตที่มีต่ออบายมุขด้านต่างๆ รวมถึงระดับความเครียดและความสุข พบว่า คนงานและพนักงานไทยส่วนใหญ่รายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย แต่ก็ยังระครองให้ชีวิตมีความสุขอยู่ได้ในระดับปานกลาง

กาญจนา พูลแก้ว (2544) กล่าวว่า ปัญหาการก่อหนี้และความสามารถในการชำระหนี้สิน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านประสิทธิผลของงาน ทำให้ลางาน ขาดงาน เพื่อหลบเจ้าหนี้หรือเพื่อไปหาเงินหรือประกอบอาชีพเสริมในการนำเงินมาชำระหนี้ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามคำสั่ง ทำงานไม่เต็มที่ ปริมาณงานได้ไม่เต็มร้อย ทำงานผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อองค์กรและต่อตนเอง ต่อครอบครัว

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) (ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา, 2552, หน้า 18)

เฮอรัซเบอร์ก (Herzberg) ศึกษาถึงเรื่องของการจูงใจ ได้สรุปว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจเกี่ยวกับงานที่ทำ (job context) โดยที่มีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ขาดงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี เรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (motivation – hygiene factors theory or dual – factors theory) ซึ่งองค์ประกอบมีดังนี้ (ประคัลภ์ ปันณฑลิ่งกูร, 2551)

1 ปัจจัยจูงใจ (motivational factor) หรือปัจจัยกระตุ้นเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน สนับสนุนให้คนเรา ทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ตัวกระตุ้นนี้คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้อย่าง เสร็จ ลื่น ประสพผลสำเร็จในงานและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ปัจจุบันนี้ นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

1.2 ความยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดย ทางวาจา หรือโดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงาน เมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสพผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ งาน ที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม หรือมีลักษณะที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติเกิด ความ พึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งาน ใหม่ ให้รับผิดชอบ ให้โอกาสได้ทำงานนั้นอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจตราหรือควบคุม มาก จนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อน ตำแหน่ง และ/หรือเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อความ เจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

2 ปัจจัยค้ำจุน (hygiene of maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ ป้องกันมิ ให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อน ประสิทธิภาพลง เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (dissatisfies) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายนอก ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อป้องกันการ ทำงานซ้ำซ้อนหรือการแก่งแย่งอำนาจกัน

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความเป็นธรรมในการบริหาร และเป็นผู้นำทางวิชาการได้

2.3 สัมพันธภาพในการทำงาน (interpersonal) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมี ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคลกรอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการ ปรึกษาหารือ

2.4 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน ได้แก่ อากาศ แสง เสียง สถานที่ทำงาน สถานที่ตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และ ปริมาณงานที่พอเหมาะกับจำนวนบุคลากร

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (salary and benefits) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล อื่นๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน ขึ้นเงินเดือน และงานที่รับผิดชอบ

2.6 ความเป็นไปได้ของความก้าวหน้า (possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่ บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กร การมีโอกาสดำเนินการและพัฒนาและ ได้รับสิ่งใหม่ๆ

2.7 ความมั่นคงของงาน (job security) หมายถึง การพิจารณาถึงความคงอยู่ หรือไม่ คงอยู่ขององค์กร

จะเห็นได้ว่าองค์กรสามารถใช้ตัวเงินมาเชื่อมโยงกับปัจจัยจิตใจของ Herzberg ได้ และสามารถที่จะใช้ในการจูงใจพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กรได้ด้วย แต่ปัจจัยด้านตัวเงินนี้ไม่ใช่สิ่ง ที่รับประกันว่า พนักงานจะไม่ลาออกไปไหน ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานไม่อยากทำงาน สาเหตุที่พบบ่อยที่สุดจากผู้มีประสบการณ์วงการบริหารงานบุคคลคือ สาเหตุจากหัวหน้างาน บาง บริษัทมีระบบเงินเดือนและระบบการจูงใจที่ดีมาก แต่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงมาก ซึ่งเมื่อ ทำการศึกษาลึก ๆ แล้วพบว่าสาเหตุมาจากหัวหน้างาน เช่น หัวหน้างานไม่ให้โอกาสในการคิดหรือ แสดงความคิดเห็น แข่งชิงผลงาน หรือ โยนความผิดพลาดให้ลูกน้องไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่ ลูกน้องได้ เป็นต้น

2.1.3 แนวคิดการลาออก

การลาออก” ในที่นี้ใช้ในความหมายของ “Turnover” จากการศึกษาของแซย์เลส และสเตราส์ (Sayles & Strauss, 1977, pp52-53 อ้างถึงใน สุวตัถยชัย และ สนั่นภักดี, 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การ ลาออก หมายถึง การที่องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานต้องออกจาก องค์กรไปด้วยและในขณะเดียวกันก็จะมีการว่าจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน โดยที่พนักงานที่มา ทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์กรนี้มาก่อนหรือ อาจเป็นพนักงานเก่า ที่กลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้

การลาออกนั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลายซึ่งผู้วิจัยได้นำมา เรียบเรียงดังต่อไปนี้

บลูดอร์น (Bluedorn, 1982 อ้างถึงใน Jewell & Siegall, 1990) ได้ให้ความหมายของการ ลาออกที่ใช้ในวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรม และ องค์กร โดยแบ่งเป็น 2 ความหมาย ดังนี้

1. สำหรับความหมายโดยทั่วไป การลาออก หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออกไป

2. สำหรับความหมายที่เฉพาะเจาะจง การลาออก หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การจากองค์การหนึ่งไปสู่อีกองค์การหนึ่ง

มอเบิลย์ (Mobley, 1982 อ้างถึงในฐิติรัตน์ ศิริเลิศ, 2545) ได้ให้คำจำกัดความของการลาออกซึ่งหมายถึงการที่พนักงานขององค์การ สิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น โดยการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกโดยสมัครใจ หมายถึง การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การโดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ หมายถึง การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยองค์การเป็นผู้จัดการ และ หมายรวมถึง การเกษียณอายุ และ การตาย

พอล พิกอร์ส และ ชาร์ เอ เมเยอร์ (Pigors & Myers, 1973) กล่าวว่า การออกจากงาน (Separations) หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งมี 4 ประเภท คือ

1. การไล่ออก (Discharge)

2. การปลดเกษียณ (Retirement)

3. การตาย (Death)

การลาออก (Resignation) ซึ่งหมายถึง การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจพอร์เตอร์ ลอว์เลอร์ ทรี และ แฮคแมน (Porter, Lawler III and Hackman, 1965) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์การเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร

2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์การเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามครอบครัว หรือ คลอดบุตร เป็นต้นถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์การ ในขณะที่องค์การเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์การเช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์การ (Involuntary Organization - Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์การได้รับแรงกดดันจากสภาพ เศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

สตีเยร์และมาวเดอร์ (Steer & Mowday, 1979) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจในการลาออกไว้ว่า จะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออกมีอิทธิพล 2 ลักษณะ คือ

1. ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง บุคคลจะตัดสินใจลาออกโดยทันที แม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่น

2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาและทางเลือกที่เป็นไปได้ซึ่งโอกาสทางจะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ อาชีพ สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน หากโอกาสหรือทางเลือกมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากงานแต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เพื่อลดความวิตกกังวล และความซับซ้อนใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้ เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยชา การติดยาเสพติด หรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออก และมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้น

2.1.4 ทฤษฎีและตัวแบบของการลาออก

แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก

นักวิชาการได้มีการศึกษาแนวทางในการลาออกไว้เป็น 3 แนวทาง ด้วยกันดังนี้

1. แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออก โดยพยายามค้นหาสาเหตุว่าการลาออกเกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร นักวิชาการชื่อ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971 P.450 อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2556) ได้กล่าวถึงการลาออก คือ การไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายด้านด้วยกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น จะทำให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และแสวงหางานใหม่ที่ค่าตอบแทน และผลประโยชน์สูงหรือมากกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงาน และการลาออก

1.2 ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกเช่นนี้ขึ้น จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลให้เกิดความผิดปกติด้านจิตใจ และสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้พนักงานขาดงาน และลาออกจากองค์กรในที่สุด

อย่างไรก็ตาม หากสรุปว่าความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออกของพนักงานเสมอไปนั้น คงจะเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากยังคงมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกได้เช่นกัน

2. แนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย โบวีย์ (Bowey) ฟราย (Fry) และบรูตัน (Bruton) (อ้างถึงในสุวลักษณ์ แสตนภักดี, 2550, หน้า 12) ซึ่งทั้งหมดเห็นด้วยกับคำกล่าวเนื่องจากหากกิจการทางธุรกิจกำลังดำเนินไปอย่างดีแล้ว มีการสร้างงานจำนวนมาก มีผลให้อัตราการจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ถ้าหากขาดความต้องการของแรงงานยังคงที่ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะต่ำ ดังนั้นอัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในช่วงที่อัตราการว่างงานต่ำ นั่นคือหากภาวะของความต้องการของตลาดแรงงานสูง ก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ในทางตรงกันข้ามหากภาวะการว่างงานสูง พนักงานจะยังคงตัดสินใจที่จะยังคงทำงานที่เดิมต่อไป

3. แนวทางการศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยด้านที่เป็นแรงดึงดูด (Push and Pull Approach) แนวทางการศึกษานี้ นับว่าเป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดด้านพฤติกรรมและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากงาน มี 2 ปัจจัยด้วยกัน จากการศึกษาของ ชิเลียร์ และฟรอยเดนเบอร์ก (Shilliar & Freudenberg, 1982, p. 846-847 อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2556) คือ

3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร

3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดให้บุคคลที่มีการเคลื่อนย้าย หรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

ปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น มอบเลย์ และคณะ (Mobley, 1977 อ้างถึงใน คุณดาว มีปรีชา, 2539) ได้เสนอว่า ปัจจัยผลักดันนั้นนับว่าเป็นปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทำให้บุคคลคิดลาออกจากงานหาทางเลือก หรือเปรียบเทียบระหว่างงาน ในขณะที่เดียวกันนั้นปัจจัยดึงดูดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีส่วนไม่น้อยต่อการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้

งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้วนั้นพนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อเขาได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม

การแยกประเภทของการลาออก

สถานประกอบการบางแห่งมีการวิเคราะห์และจำแนกการออกจากงานตามเหตุผลไว้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ควบคุมได้ และประเภทที่ควบคุมไม่ได้

ประเภทที่ควบคุมได้

- ออกไปทำงานที่อื่น
- ออกไปอยู่บ้าน
- ออกไปศึกษาต่อ
- ย้ายถิ่นที่อยู่
- ลดกำลังคนเนื่องจากไม่มีงานให้ทำ
- ถูกให้ออกเพราะมีความผิด

ประเภทที่ควบคุมไม่ได้

- ย้ายไปประจำที่หน่วยงานอื่นของบริษัท
- เกษียณอายุ
- ตารับราชการทหาร ลาตลอด ฯลฯ
- เสียชีวิต

สาเหตุของการลาออก

ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร, (2558) ได้สรุปถึงสาเหตุของการลาออกจากงานของพนักงานมีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ลาออกเนื่องจากตัวเอง กล่าวคือ เข้ามาทำงานแล้ว ปรากฏว่าเป็นงานที่ตนเอง ไม่ชอบ หรือไม่ถนัด หรือบางครั้งเคยคิดว่าตัวเองชอบงานนี้ แต่พอได้เริ่มทำงานเข้าสัปดาห์ ก็เริ่มรู้สึกว่าการงานนี้มันไม่ใช่ตัวเราเลย ก็เลยทำให้พนักงานคนนั้นเกิดความคิดที่จะลาออก

2. ลาออกเนื่องจากหัวหน้างาน อาจเป็นเพราะหัวหน้างานไม่ดี ไม่เป็นธรรมชาติ เข้ากันไม่ได้ หรือไม่ใส่ใจในการบริหารลูกน้อง หัวหน้าขาดภาวะผู้นำที่ดี ก็เลยไม่อยากรอยู่ด้วย

3. ลาออกเนื่องจากไม่คุ้มเหนื่อย สาเหตุข้อนี้ เป็นสาเหตุที่ต้องมีการเปรียบเทียบการทำงานกับสิ่งตอบแทนบางอย่างที่พนักงาน ได้รับไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมทั้งเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานเอง พนักงานบางคน ทำงานตัวเป็นเกลียว แต่พอหันไปมองครอบครัว ก็ปรากฏว่า ไม่มีใครดูแลลูกเลย เพราะมัวแต่ทำงานกัน พนักงานบางคนมองแล้วว่า มันไม่คุ้มค่าเลย ก็อาจจะตัดสินใจลาออกจากงานได้ หรือบางคนอาจจะมองไปที่ค่าตอบแทนที่ได้ เมื่อเทียบกับงานที่ทำว่าไม่คุ้มค่าเหนื่อย

4. ลาออกเนื่องจากค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม เมื่อเทียบกับคนอื่นแล้ว พนักงานรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม เช่น การขึ้นเงินเดือนไม่เป็นไปตามผลงาน คนที่ทำงานไม่ดี แต่อยู่มานาน กลับได้เงินเดือนตำแหน่งเดียวกัน จบใหม่เหมือนกัน แต่กลับได้ค่าจ้างไม่เท่ากัน ฯลฯ แบบนี้ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานไม่อยากจะอยู่กับองค์กร

5. ลาออกเนื่องจากลูกน้อง สาเหตุ นี้มักจะเกิดขึ้นกับหัวหน้าที่เข้ามาทำงานใหม่ในองค์กร และอยู่ในช่วงที่ต้องปรับตัวเข้ากับทีมงาน แต่กลับกลายเป็นว่า ทีมงานหรือลูกน้องของคนนั้นดั่งแเง และลงมือปิดกั้น บางครั้งทำอะไรก็ไม่ให้เกียรติ และทำเหมือนกับว่าหัวหน้าคนนี้เป็นหัวหลักหัวต่อ ไม่เคยคิดที่รายงานอะไรเลย เวลาหัวหน้างานนัดประชุม ก็ไม่เข้า หรือเข้าประชุม แต่กลับไม่ฟังสิ่งที่หัวหน้าพูดเลย เมื่อเวลาผ่านไป และยังเป็นแบบนี้ต่อ หัวหน้าใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ก็คงจะทนไม่ได้ และคงต้องยอมแพ้และลาออกไปในที่สุด

จากการสำรวจของหนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์ พบว่า มี 10 เหตุผลที่คนอยากลาออกจากงาน ได้แก่

1. ไม่พอใจในงานที่ทำ เนื่องจาก พนักงาน อาจจะไม่ได้ทำงานที่ตรงสายของตัวเองบางคน อาจจะชอบและทำมันได้ดีเป็นที่ชื่นชอบของเจ้านายแต่สำหรับบางคนไม่ชอบและปัญหาที่ตามมา ก็คือทำงานออกมาไม่เป็นที่พอใจของเจ้านายทำให้รู้สึกอึดอัด ซึ่งอาจจะเป็นที่มาของความคิดที่อยากจะลาออกจากงาน

2. ไม่มีโอกาสก้าวหน้า คนส่วนใหญ่มักจะเบื่อเวลาที่ต้องทำอะไรเดิมๆ ซ้ำกันในทุกๆวันไม่มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นเหมือนการเดินย่ำอยู่กับที่หรือการมองการ ไกลของบริษัทที่ทำอยู่ดูแลการทำงานไม่เป็นมาตรฐานไม่มีความเป็นระบบ โอกาสที่จะพัฒนาให้เจริญเติบโตของบริษัทมีน้อยมากอาจมีผลทำให้คนอยากลาออกจากบริษัทเก่าเพื่อไปค้นหาสิ่งที่ดีกว่า

3. จัดสมดุลชีวิตไม่ได้ มีความกดดันสูง รู้สึกว่าตัวเองทำงานได้ต่ำกว่าระดับที่พอใจ การถูกวิพากษ์วิจารณ์ผลงานอาจเป็นเรื่องปกติสำหรับผู้ที่ทำงานมานานหลายปี แต่สำหรับผู้เพิ่งเริ่มในช่วงชีวิตการทำงานอาจจะเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องใช้เวลาทำให้ชินและเข้มแข็งสู้กับมัน มันอาจจะคล้ายกับการรับน้องที่เราถูกสอนการกดดัน โดยรุ่นพี่ แต่ชีวิตการทำงานมันค่อนข้างลึกซึ้งกว่านั้น บางทีมีปัญหาทางบ้านมีมรสุมชีวิต งานที่ทำออกมาไม่ดีเท่าที่ควรจึงถูกหัวหน้าตำหนิเราก็กเกิดความรู้สึกท้อแท้ และเหตุผลดังกล่าวคงจะทำให้เกิดความรู้สึกอยากลาออกจากงานให้ได้

4. รู้สึกไม่ดีกับเจ้านาย การทำงานค่อนข้างจะเป็นการใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ร่วมกับผู้อื่น คนเรามักจะมีวิถีชีวิต วิธีการทำงาน มีความรู้ที่แตกต่างกันออกไป เมื่อใดสิ่งที่ผู้อื่นกระทำ เป็นสิ่งที่เราไม่ชอบไม่พอใจ ความรู้สึกไม่ดีก็เป็นสิ่งที่ตามมา หากเราสามารถเลี่ยงการทำงานร่วมกันได้ ปัญหา ก็คงไม่เกิดแต่หากเป็นการทำงานกับเจ้านายที่เราไม่ชอบต้องมาเจอกันทุกวันบางคนทนไม่ไหวก็อยากที่จะลาออก

5. ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง คนบางคนอยากที่จะวางอำนาจสั่งผู้น้อย อาจเป็นเพราะถูกกีดกันจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า มียศสูงกว่า หากมอง โอกาสแล้วยังมองไม่เห็นทางที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในขณะที่ทำในส่วนของตัวเองได้เต็มที่แล้วเป็นใครก็คงอยากที่จะลาออกหากเรายังพอมีทางเลือกที่ดีที่สุดให้กับชีวิต

6. อยากมีธุรกิจส่วนตัว การทำงานบริษัทมานานหลายปีชีวิตคนเราก็เริ่มมีอายุเพิ่มมากขึ้นเมื่อเราอยู่ในช่วงหนึ่งของชีวิตซึ่งเป็นช่วงที่จะเริ่มหันมาดูแลตัวเองหาความสุขให้กับตัวเองก่อนที่จะสายเกินไป ก็อาจจะมองหาสิ่งที่มีความมั่นคงให้กับชีวิตวางอนาคตให้กับลูกหลาน เพราะการเป็นมนุษย์เงินเดือนคงจะเป็นไม่ได้ตลอด

7. มีโอกาสที่ดีกว่า สำหรับบางคนที่มีผลงานที่โดดเด่นมีหลายบริษัทติดต่อเข้ามาอยากให้เราไปร่วมงานด้วย ก็ถือเป็นทางเลือกใหม่ๆของชีวิตเพื่อที่จะได้มีอนาคตก้าวไกล รวมไปถึงการที่เราทำงานที่บริษัทเดิมมีตำแหน่งที่น้อยกว่าบริษัทใหม่แรงจูงใจก็มีเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้อยากลาออกจากบริษัทเก่าได้ไม่ยาก

8. อยากเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ในสังคมการทำงานคนส่วนใหญ่มักไม่ชอบการทำงานที่จำเจ อยากที่จะมีสิ่งใหม่ๆด้านงานที่ทำอยู่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการ ก็อยากที่จะย้ายออกไปในองค์กรที่มีการพัฒนาเพื่อต่อยอดความสามารถของตัวเองให้ก้าวไกลในอนาคต ต้องการสิ่งแปลกใหม่ในการทำงาน

9. มีปัญหาการเดินทาง เป็นอีกหนึ่งปัญหามักจะเจอและเบื่อหน่ายเช่น ระหว่างทางที่มาทำงาน รถติดทุกวัน บางคนบ้านอยู่ไกลจำเป็นต้องตื่นเช้า ทำให้อารมณ์เสีย และอาจจะเกิดอาการเหนื่อยล้าตามมา ส่งผลต่องานที่ทำ หากมีทางเลือกที่ดีกว่ามีงานใกล้บ้าน สุขภาพจิตอาจจะดีขึ้นและส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

10. เพื่อนร่วมงานไม่ดี การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรหากเพียงแค่มารยาทที่ดียังไม่ปฏิบัติต่อกันงานคงจะออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรไม่มีคุณภาพไปด้วย ไม่มีใครที่จะชอบให้ผู้อื่นมาคอยจับผิด ฟ้องเจ้านาย พุดจาทำให้เราเสียหาย คุณแล้วอาจจะเหมือนในละครแต่ชีวิตจริงของคนเราเป็นยิ่งกว่านั้น ด้วยความที่สังคมในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงมากขึ้นเรื่อยๆ คนเราก็มองหาทางที่จะทำให้ตัวเองเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณปภัช นาคเจือทอง (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม โรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุทางการบริหาร 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่

ส่งผลต่อการลาออกของ พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามโซนของพนักงานเป็นเฟสต่างๆ เป็น 8 กลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิต และส่วนใหญ่มีอายุงานปัจจุบัน 1 - 3 ปี ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจูงใจได้แก่ นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และ เงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวน อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ใน ลำดับแรกคือปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.42 รองลงมาคือปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายการบริหารและปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.36 ปัจจัยค่าจูงใจด้านเงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ย 3.11 ปัจจัยค่าจูงใจด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก มีคะแนนเฉลี่ย 3.09 และปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในงานเป็นลำดับสุดท้าย มีคะแนนเฉลี่ย 3.06 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.33 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.14 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะได้เป็นอย่างดี หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กัณฐณี แสงพินิจ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกไอซีทีเซอร์วิสบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)ระดับความตั้งใจการลาออกจากงานของพนักงานแผนก ไอซีที เซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การกับการลาออกจากงานของพนักงานแผนก ไอซีที เซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานแผนก ไอซีที เซอร์วิส บริษัทเดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อถือ เท่ากับ 0.8256 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคว้สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนก ไอซีที เซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ตามรายด้าน คือ อายุของพนักงานและอายุการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านองค์การพบว่า ด้านความกดดันในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

มยุรี สุกนทรทรัพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อีสต์ เอเชียันแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียันแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียันแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย วิธีการวิเคราะห์ตามแบบทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivator Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ ลักษณะของงานเป็นที่น่าพอใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ระหว่าง 21-30ปี มีสถานภาพเป็นโสดมากที่สุด ระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนต้น ภูมิลำเนาเดิม (สถานที่เกิด) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน แผนกที่สังกัดในปัจจุบันคือแผนกผลิต มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ ไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันมากที่สุดคือ 2 - 3 ปี มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง ส่วนใหญ่คิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต และ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากที่สุดคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยบำรุงรักษา ในแต่ละด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากที่สุดเรียงลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนเท่ากัน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน

ศศิวิมล ปราบหงส์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางป้องกันการลาออกที่ส่งผลกระทบต่อธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) พนักงานที่ได้ลาออกจากการเป็นพนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 จำนวน 30 ราย 2) หัวหน้างานสาขาจำนวน 65 สาขา และ 3) พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 จำนวน 550 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคลทั้ง 65 สาขา) โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วย F-test (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุประมาณ 25 ถึง 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพยังเป็นโสด และปฏิบัติงานเป็นพนักงานเคาน์เตอร์ (CSO) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในธนาคารกรุงเทพประมาณ 3 ปี โดยมีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนประมาณ 20,000 บาท ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 ทั้งในด้านปัจจัยองค์การและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านหัวหน้างาน ที่อาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกมากที่สุด ส่วนในเรื่องของด้านนโยบายการบริหาร เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่ใช่ประเด็นที่ทำให้พนักงานลาออก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

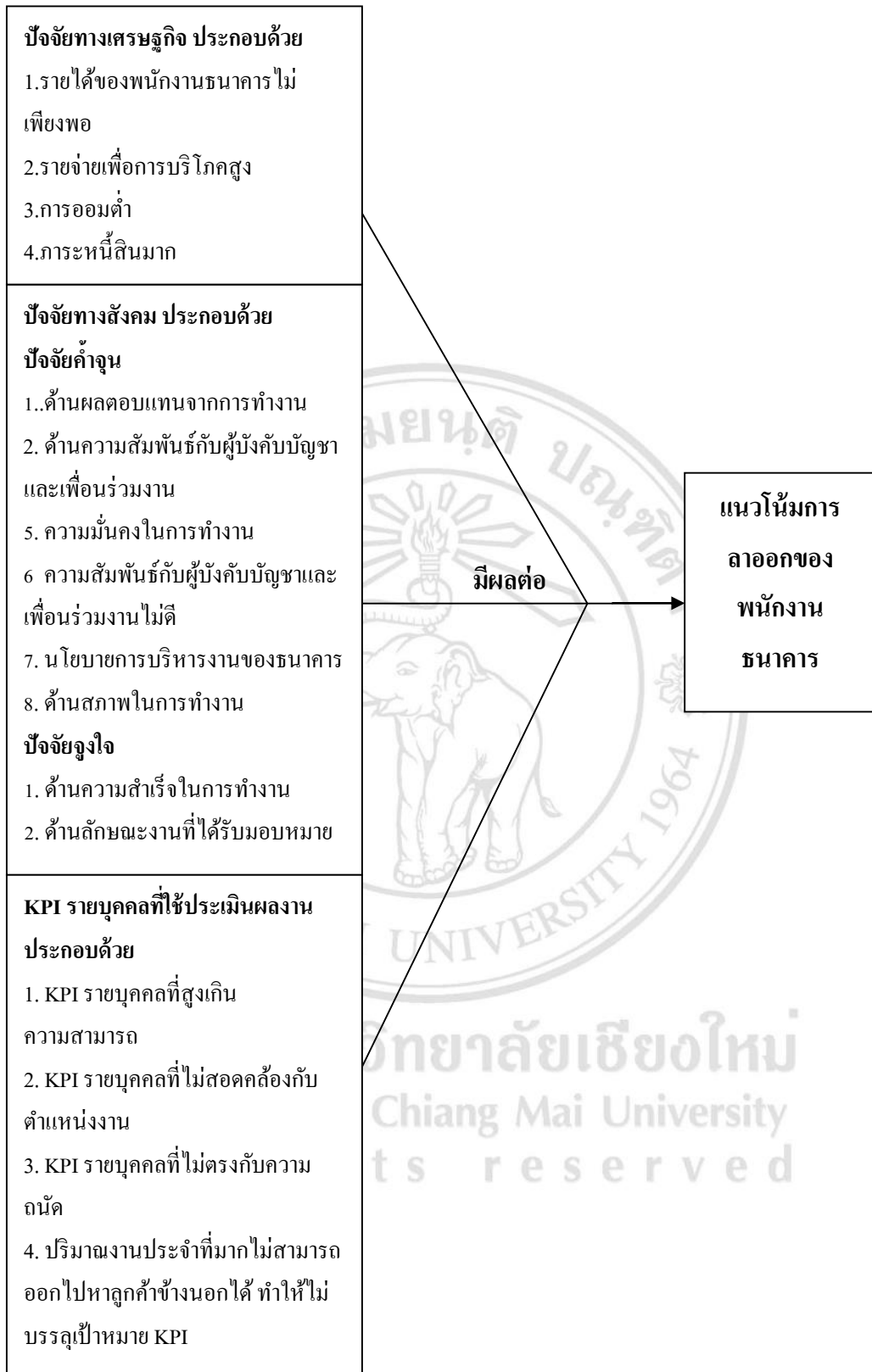
การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
ธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง แบ่งการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. กรอบแนวคิดการวิจัย
2. ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่เป็นแนวโน้มส่งผล
ต่อการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทาง
เศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยค่าเงิน ปัจจัยจิตใจ และ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานของ
พนักงานธนาคาร ซึ่งสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถาม สอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมจากเอกสารอ้างอิงอื่นๆ บทความ ข้อมูลทางสถิติและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากอินเทอร์เน็ต และห้องสมุดคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการลาออก และแนวโน้มการลาออก (อ้างถึงใน เอกสารและงานวิจัยตลอดจนบทความของ ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์, 2548 , Gilmer, 1971, พัฒน์พงษ์ ชุนวิทยา, 2551 , จันจิรา โสประจิน, 2553, และประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2555 ฯลฯ)

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่ทราบจำนวน โดยธนาคารพาณิชย์ ประกอบไปด้วย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารชนชาติ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเกียรตินาคิน ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย ธนาคารยูโอบี และธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ รวม 11 ธนาคาร 39 สาขา ส่วนธนาคารเฉพาะกิจ ประกอบด้วย ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวม 5 ธนาคาร 11 สาขา

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551 : 121) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 0.05 คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่สูงสุดที่ยอมรับได้

z = ความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

โดยแทนที่ระดับความน่าจะเป็นของประชากรเท่ากับ 0.05 ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะได้ผลดังนี้

$$n = \frac{1.96^2}{4 \times 0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 384.16 หรือประมาณ 400 ตัวอย่าง โดยแบ่งตามจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ จำนวน 312 ตัวอย่าง คำนวณมาจากสัดส่วนจำนวน 39 สาขา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 312 ตัวอย่าง และจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจ(รัฐวิสาหกิจ) จำนวน 88 ตัวอย่าง คำนวณมาจากสัดส่วนจำนวน 11 สาขา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เทียบกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 88 ตัวอย่าง

3.3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงไปที่ ธนาคารพาณิชย์ และธนาคารเฉพาะกิจ ทุกธนาคารที่เปิดให้บริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ แจกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ใช้ทฤษฎีทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) (ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา, 2552, หน้า 18) ได้แก่

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

1. รายได้ของพนักงานธนาคารไม่เพียงพอ
2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูง
3. การออมน้อยต่ำ

4. ภาระหนักเกินไป

ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านคำจูน

1. ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ดี
5. ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
6. ด้านสภาพในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

Key performance index (KPI) รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน

1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด
4. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุ

เป้าหมาย KPI

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (KPI) ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง วิเคราะห์โดยใช้ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 scale ดังนี้

ระดับความมีอิทธิพลของปัจจัย	ค่าคะแนน
มีอิทธิพลมากที่สุด	5
มีอิทธิพลมาก	4
มีอิทธิพลปานกลาง	3
มีอิทธิพลน้อย	2
มีอิทธิพลน้อยที่สุด	1

หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ผลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจะยึดหลักเกณฑ์ตามรูปแบบของตารางค่าเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักโดยแบ่งออกเป็นช่วงดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับความสำคัญของการแปลผล
4.51 – 5.00	มีผลต่อการลาออกมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีผลต่อการลาออกมาก
2.51 – 3.50	มีผลต่อการลาออกปานกลาง
1.51 – 2.50	มีผลต่อการลาออกน้อย
1.00 – 1.50	มีผลต่อการลาออกน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การศึกษาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง (t- test) และวิเคราะห์โดยใช้ Likert Scale

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 16 ธนาคาร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551 : 121) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงไปที่ ธนาคารพาณิชย์ และธนาคารเฉพาะกิจทุกธนาคารที่เปิดให้บริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ แจกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยจึงขอเสนอและแปรผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษา KPI ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษากการทดสอบความแตกต่างของ กลุ่มตัวอย่าง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่ทราบจำนวน โดยธนาคารพาณิชย์ ประกอบไปด้วย ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารทหารไทย ธนาคารธนชาต ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารเกียรตินาคิน ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย ธนาคารยูโอบี และธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ รวม 11 ธนาคาร 39 สาขา ส่วนธนาคารเฉพาะกิจ ประกอบด้วย ธนาคารออมสิน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวม 5 ธนาคาร 11 สาขา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

เพศ ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 57.95 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 42.05

ธนาคารพาณิชย์ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเป็นเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ธนาคารเฉพาะกิจ	ธนาคารพาณิชย์
ชาย	37 (42.50)	144 (46.15)
หญิง	51 (57.95)	168 (53.85)
รวม	88 (100.00)	312 (100.00)

ที่มา : จากการศึกษา

อายุ ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 53.41 และมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 46.59

ธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 60.58 และมีอายุสูงกว่า 30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42

ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	ธนาคารเฉพาะกิจ	ธนาคารพาณิชย์
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	41 (46.59)	189 (60.58)
สูงกว่า 30 ปี	47 (53.41)	123 (39.42)
รวม	88 (100.00)	312 (100.00)
ค่าต่ำสุดอายุ	22 ปี	22 ปี
ค่าสูงสุดอายุ	42 ปี	48 ปี
ค่าเฉลี่ย	27.66	29.60

ที่มา : จากการศึกษา

สถานภาพสมรส ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 47.73 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 35.23 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/ร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 53.53 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 33.01 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย/ร้าง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.46

ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	ธนาคารเฉพาะกิจ	ธนาคารพาณิชย์
โสด	42 (47.73)	167 (53.53)
สมรส	31 (35.23)	103 (33.10)
หย่า/หม้าย/ร้าง	15 (17.05)	42 (13.46)
รวม	88 (100.00)	312 (100.00)

ที่มา : จากการศึกษา

ระดับการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38

ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	ธนาคารเฉพาะกิจ	ธนาคารพาณิชย์
ปริญญาตรี	55 (65.50)	186 (59.62)
สูงกว่าปริญญาตรี	33 (37.50)	126 (40.38)
รวม	88 (100.00)	312 (100.00)

ที่มา : จากการศึกษา

รายได้ต่อเดือน

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 71.59 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 28.41

ธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 63.14 และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ธนาคารเฉพาะกิจ	ธนาคารพาณิชย์
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	63 (71.59)	197 (63.14)
สูงกว่า 25,000 บาท	25 (28.41)	115 (36.86)
รวม	88 (100.00)	312 (100.00)
ค่าต่ำสุดของรายได้	15,000 บาท	15,000 บาท
ค่าสูงสุดของรายได้	35,750 บาท	38,000 บาท
ค่าเฉลี่ย	22,172.15	23,635.12

ที่มา : จากการศึกษา

ตำแหน่งงานปัจจุบัน ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคาร ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริการลูกค้า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาเป็นพนักงานด้านการตลาด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 และเป็นพนักงานสินเชื่อ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45

ธนาคารพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริการลูกค้า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 รองลงมาเป็นพนักงานด้านการตลาด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และเป็นพนักงานสินเชื่อ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87

ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

รายการ	ธนาคารเฉพาะกิจ	ธนาคารพาณิชย์
พนักงานสินเชื่อ	18 (20.45)	62 (19.87)
พนักงานบริการลูกค้า	41 (46.59)	159 (50.96)
พนักงานด้านการตลาด	29 (32.95)	91 (29.17)
รวม	88 (100.00)	312 (100.00)

ที่มา : จากการศึกษา

อายุนานตำแหน่งงานปัจจุบัน ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริการลูกค้า โดยมีอายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 รองลงมาเป็นพนักงานการตลาด มีอายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 และพนักงานสินเชื่อ มีอายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74

ธนาคารพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริการลูกค้า โดยมีอายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.44 รองลงมาเป็นพนักงานการตลาด มีอายุอยู่ในช่วง 6 - 9 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.94 และพนักงานสินเชื่อ มีอายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10
 ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานของพนักงานสินเชื่อพนักงานบริการลูกค้า และพนักงานการตลาด

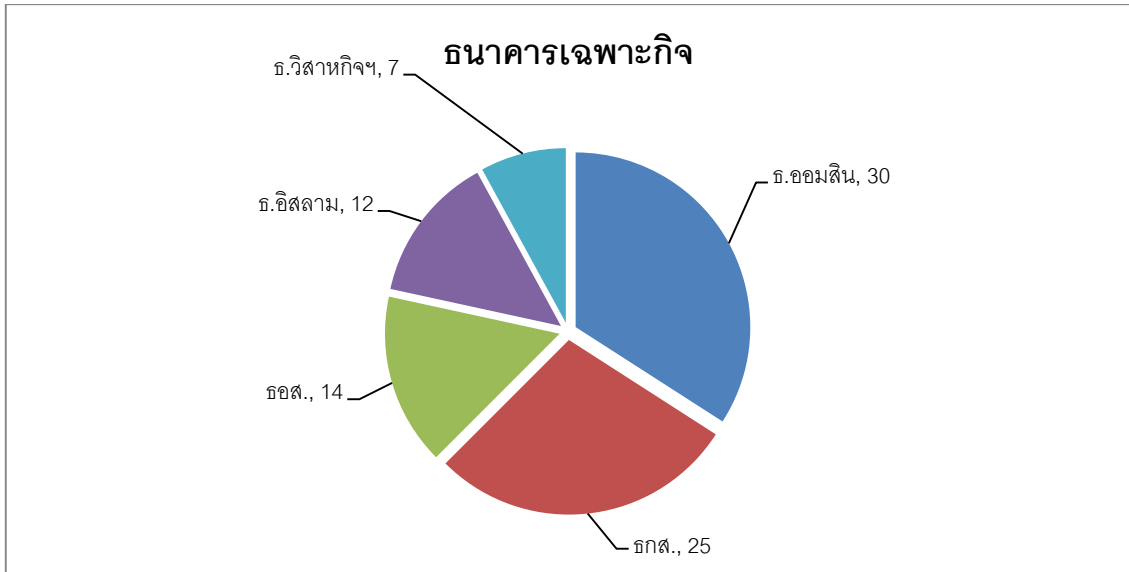
อายุงาน	ธนาคารเฉพาะกิจ			ธนาคารพาณิชย์		
	พนักงาน สินเชื่อ	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน การตลาด	พนักงาน สินเชื่อ	พนักงาน บริการ ลูกค้า	พนักงาน การตลาด
ต่ำกว่า 2 ปี	2 (12.50)	6 (13.33)	5 (18.52)	14 (22.58)	25 (14.97)	9 (10.84)
2 – 5 ปี	5 (31.25)	16 (35.56)	11 (40.74)	23 (37.10)	52 (31.14)	6 (7.23)
6 - 9 ปี	4 (25.00)	11 (24.44)	4 (14.81)	11 (17.74)	48 (28.74)	29 (34.94)
10 - 14 ปี	2 (12.50)	7 (15.56)	3 (11.11)	8 (12.90)	27 (16.17)	13 (15.66)
15 – 18 ปี	2 (12.50)	4 (8.89)	3 (11.11)	4 (6.45)	9 (5.39)	10 (12.05)
มากกว่า 18 ปี	1 (6.25)	1 (2.22)	1 (3.70)	2 (3.23)	6 (3.59)	16 (19.28)
รวม	16 (100.00)	45 (100.00)	27 (100.00)	62 (100.00)	167 (100.00)	83 (100.00)

ที่มา : จากการศึกษา

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงถึงร้อยละอายุงานของพนักงาน

ธนาคารที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารพาณิชย์
ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 400 คน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างจากธนาคารเฉพาะกิจจำนวน 11 สาขา แบ่งออกเป็น ธนาคารออมสินจำนวน 5 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 30 ราย ธนาคารการเกษตรธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำนวน 3 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 25 ราย ธนาคารอาคารสงเคราะห์จำนวน 1 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 14 ราย ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทยจำนวน 1 สาขา เก็บข้อมูล 12 ราย และธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางจำนวน 1 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 7 ราย รวมจำนวนที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 88 ราย ดังแสดงในภาพที่ 4.1

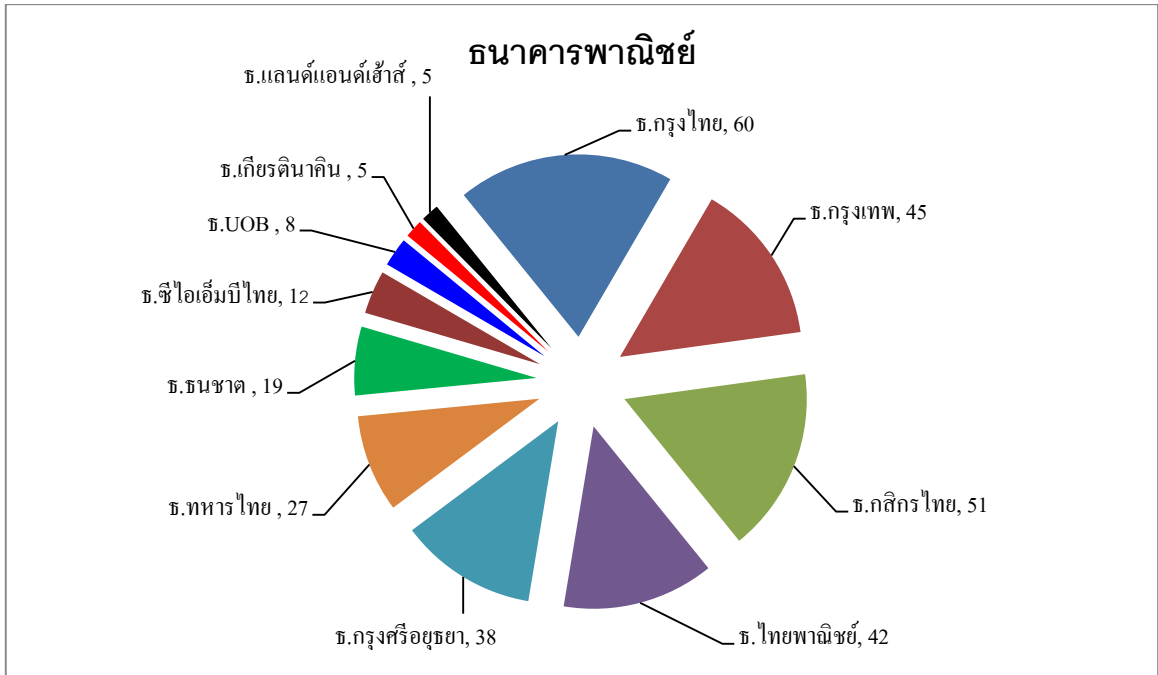


ที่มา : จากการศึกษา

ภาพที่ 4.1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามธนาคารเฉพาะกิจที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างธนาคารพาณิชย์ จำนวน 39 สาขา ได้แก่ ธนาคารกรุงไทยจำนวน 7 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 60 ราย ธนาคารกรุงเทพ จำนวน 6 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 45 ราย ธนาคารกสิกรไทย จำนวน 7 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 51 ราย ธนาคารไทยพาณิชย์จำนวน 5 สาขา เก็บข้อมูลจำนวน 42 ราย ธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำนวน 3 สาขา เก็บข้อมูล 38 ราย ธนาคารทหารไทย จำนวน 3 สาขา เก็บข้อมูล 27 ราย ธนาคารชนชาติจำนวน 5 สาขา เก็บข้อมูล 19 ราย ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำนวน 1 สาขา เก็บข้อมูล 8 ราย ธนาคารเกียรตินาคิน จำนวน 1 สาขา เก็บข้อมูล 5 ราย ธนาคารแลนด์แอนด์เ้าส์ จำนวน 1 สาขา เก็บข้อมูล 5 ราย รวมเก็บข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 312 ราย ดังแสดงในภาพที่ 4.2

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ที่มา : จากการศึกษา

ภาพที่ 4.2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามธนาคารพาณิชย์ที่ปฏิบัติงาน

4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ในการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้ของพนักงานธนาคาร รายจ่ายเพื่อการบริโภค การออมและภาระหนี้สิน เพราะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่จะทำให้ทราบว่ามีผลอย่างไรต่อการทำงานของพนักงานหรือไม่อย่างไร ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับกับ คู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารงาน และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปางและการศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (KPI) ดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยจิตใจ ($\bar{X} = 3.92$) และปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.86$) และด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.49$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.63$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}= 3.65$) และปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X}= 3.55$) และด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.47$)
 ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม

ปัจจัย	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)			ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	4.07	0.677	มาก	3.47	0.664	ปานกลาง
รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.12	0.822	มาก	3.66	0.860	มาก
รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	4.17	0.902	มาก	2.99	1.413	ปานกลาง
ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	4.25	0.898	มาก	3.86	0.812	มาก
ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.77	1.329	มาก	3.38	0.909	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัย	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)		แปลผล	ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		แปลผล
	ระดับค่าเฉลี่ย			ระดับค่าเฉลี่ย		
	(\bar{X})	(S.D.)	(\bar{X})	(S.D.)		
ปัจจัยทางสังคม	3.89	0.599	มาก	3.60	0.418	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.86	0.534	มาก	3.55	0.671	มาก
ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	3.96	0.675	มาก	3.90	0.486	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.495	มาก	3.50	0.618	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88	0.592	มาก	4.16	0.550	มาก
ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร	3.86	0.591	มาก	3.14	0.780	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน	3.73	0.820	มาก	3.05	0.922	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.78	0.739	มาก	3.86	0.558	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	0.583	มาก	3.45	0.625	ปานกลาง
KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	3.47	0.636	ปานกลาง	3.83	0.458	มาก
KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.67	0.916	มาก	3.79	0.649	มาก
KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	4.12	0.852	มาก	3.80	0.664	มาก

ตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปางในภาพรวม (ต่อ)

ปัจจัย	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)			ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด	2.90	1.428	ปานกลาง	3.48	0.831	ปานกลาง
การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.27	1.061	ปานกลาง	3.78	0.844	มาก
การประเมินคุณภาพผลงาน รายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	2.52	1.511	ปานกลาง	3.70	0.894	มาก
เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มี ความยุติธรรม	3.97	1.097	มาก	3.96	0.736	มาก
ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	3.85	1.075	มาก	4.28	0.750	มาก
รวม	3.83	0.434	มาก	3.63	0.393	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.1 ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ 3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา ข้อ 2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ ($\bar{X}=4.17$) ข้อ 1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.12$) และ ข้อ 4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก ($\bar{X}=3.77$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.47$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมา ข้อ 1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.66$) ข้อ 4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก ($\bar{X} = 3.38$) และข้อ 2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ ($\bar{X} = 2.99$)

ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ปัจจัย	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)			ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ						
1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.12	0.822	มาก	3.66	0.860	มาก
2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	4.17	0.902	มาก	2.99	1.413	ปานกลาง
3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	4.25	0.898	มาก	3.86	0.812	มาก
4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.77	1.329	มาก	3.38	0.909	มาก
รวม	4.07	0.677	มาก	3.47	0.664	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.2 ด้านปัจจัยทางสังคม ผลการศึกษามีดังนี้

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ได้แก่

1. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านผลตอบแทนจากการทำงาน
2. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
5. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านสภาพในการทำงาน

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X}=4.52$) และมีความเห็นอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย ($\bar{X}=4.12$) รองลงมา ข้อ 1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปี น้อยกว่าที่คาดหวัง ($\bar{X}=3.87$) ข้อ 3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ และข้อ 6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=3.77$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาข้อ 1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปี น้อยกว่าที่คาดหวัง ($\bar{X}=4.25$) และข้อ 2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ($\bar{X}=4.10$) ดังตารางแสดงที่ 4.10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านผลตอบแทนจากการทำงาน

ปัจจัยค่าจูน	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)			ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน						
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	3.87	1.017	มาก	4.25	0.833	มาก
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ	3.72	0.905	มาก	4.10	0.962	มาก
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.77	1.329	มาก	3.67	0.859	มาก
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	4.12	1.066	มาก	3.70	0.992	มาก
ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน						
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	4.52	0.678	มากที่สุด	3.40	1.01	ปานกลาง
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.77	1.143	มาก	4.31	0.778	มาก
รวม	3.96	0.675	มาก	3.90	0.486	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ 2.โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา ข้อ 4. ความสามัคคีในการ

ทำงานร่วมกันและความจริงจังมักไม่เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย ($\bar{X} = 3.97$) และข้อ 1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชามีน้อย ($\bar{X} = 3.87$)

ธนาการพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ 1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชามีน้อย ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา ข้อ 3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน ($\bar{X} = 3.81$) และข้อ 5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย ($\bar{X} = 3.62$)

ดังแสดงในตารางที่ 4.11



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยคำจูน	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)			ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.87	1.158	มาก	4.47	0.753	มาก
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	4.02	1.049	มาก	2.93	1.401	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.75	0.980	มาก	3.81	0.814	มาก
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันและความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.97	0.831	มาก	2.65	1.429	มาก
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.72	0.933	มาก	3.62	0.858	มาก
รวม	3.87	0.495	มาก	3.50	0.618	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.88) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. หน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อน

ตำแหน่งไปได้ซ้ำ ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา ข้อ 1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย และข้อ 3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่น ($\bar{X} = 4.17$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. หน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ซ้ำ ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ข้อ 1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย ($\bar{X} = 4.30$) และข้อ 3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่น ($\bar{X} = 3.84$) ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยค่าจูน	ธนาคารเฉพาะกิจ (n =88)			ธนาคารพาณิชย์ (n =312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย	3.85	1.026	มาก	4.30	0.843	มาก
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ซ้ำกว่าบุคคลอื่น	3.95	1.060	มาก	4.35	0.835	มาก
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.85	0.863	มาก	3.84	0.733	มาก
รวม	3.88	0.983	มาก	4.16	0.803	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. ไม่มีการวางแผนหรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา ข้อ 3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน ($\bar{X}=4.02$) และข้อ 1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน ($\bar{X}=3.77$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.13$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.62$) รองลงมา ข้อ 4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีน้อย ($\bar{X}=3.36$) และข้อ 2. ไม่มีการวางแผนหรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X}=3.07$)
ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร

ปัจจัยค่าจูน	ธนาคารเฉพาะกิจ (n =88)			ธนาคารพาณิชย์ (n =312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร						
1.นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	3.77	1.120	มาก	2.96	1.325	ปานกลาง
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน	4.25	0.898	มาก	3.07	1.168	ปานกลาง
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	4.02	0.800	มาก	2.66	1.457	ปานกลาง
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.67	1.206	มาก	3.36	0.990	ปานกลาง
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.60	0.810	มาก	3.62	0.883	มาก
รวม	3.86	0.966	มาก	3.13	1.164	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านสภาพในการทำงาน ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.72) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียง

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา ข้อ 3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) และข้อ 4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย ($\bar{X} = 3.77$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา ข้อ 2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) และข้อ 3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X} = 2.93$)
ดังแสดงในตารางที่ 4.14



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านสภาพในการทำงาน

ปัจจัยคำจูน	ธนาคารเฉพาะกิจ (n=88)			ธนาคารพาณิชย์ (n =312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ด้านสภาพในการทำงาน						
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	3.15	1.271	ปานกลาง	2.76	1.309	ปานกลาง
2. ระดับเสียง ออหูภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน	4.05	1.131	มาก	3.45	0.966	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.02	1.049	มาก	2.93	1.401	ปานกลาง
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย	3.77	1.329	มาก	3.67	0.859	มาก
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิดไฟไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น	3.65	1.075	มาก	2.42	1.337	ปานกลาง
รวม	3.72	1.171	มาก	3.04	1.174	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ได้แก่

1. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาของความสำเร็จในที่ทำงาน
2. ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาของความสำเร็จในที่ทำงาน ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสำเร็จในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงมีน้อย ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา ข้อ 2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย ($\bar{X} = 3.77$) และข้อ 4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น ($\bar{X} = 3.75$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสำเร็จในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา ข้อ 5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย ($\bar{X} = 4.10$) และข้อ 1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ($\bar{X} = 3.75$) ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาของความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ธนาคารเฉพาะกิจ (n = 88)			ธนาคารพาณิชย์ (n = 312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย	3.72	1.219	มาก	3.75	0.794	มาก
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย	3.77	1.208	มาก	3.68	0.955	มาก
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	3.95	1.060	มาก	4.35	0.835	มาก
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.75	1.712	มาก	3.41	0.942	ปานกลาง
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	3.72	0.905	มาก	4.10	0.962	มาก
รวม	3.78	1.220	มาก	3.85	0.897	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ข้อ 4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.25$) และข้อ 6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน ($\bar{X} = 4.05$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ข้อ 1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า ($\bar{X} = 3.83$) และข้อ 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ย่งยาก สลับซับซ้อนยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้ ($\bar{X} = 3.77$) แสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยงูใจ	ธนาคารเฉพาะกิจ (n=88)			ธนาคารพาณิชย์ (n =312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปล ผล
	\bar{X}	(S.D.)		\bar{X}	(S.D.)	
ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย						
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	4.30	0.757	มาก	3.83	0.808	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.90	1.057	มาก	3.05	1.052	ปานกลาง
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ย่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.90	1.127	มาก	3.77	0.937	มาก
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.25	0.898	มาก	3.08	1.174	ปานกลาง
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.97	0.831	มาก	4.03	0.850	มาก

ตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยเชิงใจ	ธนาคารเฉพาะกิจ (n=88)			ธนาคารพาณิชย์ (n =312)		
	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
6. สภาพการปฏิบัติงานถึงความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	4.05	1.036	มาก	2.93	1.403	ปานกลาง
รวม	4.06	0.951	มาก	3.45	1.037	ปานกลาง

ที่มา : จากการศึกษา

4.2.3 ผลการศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล Key performance index (KPI)

ในการศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล KPI ประกอบด้วย KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน และปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมาย KPI ได้

ด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน ผลการศึกษา พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ 2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ข้อ 6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.97$) และข้อ 7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI ($\bar{X} = 3.85$)

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ข้อ 7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้

ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา ข้อ 6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.97$) และข้อ 2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 2.99$) ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ธนาคารเฉพาะกิจ (n=88)			ธนาคารพาณิชย์ (n=312)		
	ระดับ ค่าเฉลี่ย		แปลผล	ระดับ ค่าเฉลี่ย		แปลผล
	(\bar{X})	(S.D.)		(\bar{X})	(S.D.)	
KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน						
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.67	0.916	มาก	3.79	0.649	มาก
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	4.12	0.852	มาก	3.80	0.664	มาก
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับควมถนัด	2.90	1.428	ปานกลาง	3.48	0.831	ปานกลาง
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.27	1.061	ปานกลาง	3.78	0.844	มาก
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	2.52	1.511	ปานกลาง	3.70	0.894	มาก
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	3.97	1.097	มาก	3.96	0.736	มาก
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	3.85	1.075	มาก	4.28	0.750	มาก
รวม	3.47	0.636	ปานกลาง	3.83	0.458	มาก

ที่มา : จากการศึกษา

4.3 ผลการศึกษาการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และการไม่มีเงินเหลือไว้ออม เป็นแนวโน้มต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่า p-value = 0.04 และ 0.02) กล่าวคือ เพศหญิงให้ความสำคัญเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับและภาระหนี้สินของท่านมีมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.54	0.900	3.83	0.495	0.642	0.52
2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.75	0.850	3.79	0.499	2.543	0.01*
3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	4.03	0.814	4.12	0.432	2.543	0.04*
4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.77	0.857	4.05	0.578	1.014	0.13
รวม	3.77	0.855	3.95	0.501	2.988	0.03*

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และการไม่มีเงินเหลือไว้ออม เป็นแนวโน้มต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่า p-value = 0.01 และ 0.04) กล่าวคือ เพศหญิงให้ความสำคัญเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการ

บริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับและภาระหนี้สินของท่านมีมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มี ความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของ พนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.57	0.708	3.52	0.753	2.642	0.02*
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.52	0.663	3.63	0.592	0.543	0.58
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.55	0.572	3.24	0.678	0.543	0.82
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.54	0.612	3.45	0.712	2.014	0.01*
รวม	3.49	0.638	3.46	0.683	2.471	0.04*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ และรายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (p-value = 0.02) และการไม่มีเงินเหลือไว้ออม (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับการไม่มีเงินออมสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และรายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัย	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.52	0.588	3.61	1.151	2.521	0.02*
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.58	0.657	3.77	0.992	0.945	0.39
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.72	0.821	3.64	0.952	2.917	0.01*
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.79	0.917	3.72	0.970	0.424	0.63
รวม	3.65	0.745	3.68	1.016	2.406	0.02*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ (p-value = 0.02) และไม่มีเงินเหลือไว้ออม (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ สูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และไม่มีเงินเหลือไว้ออม พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัย	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.46	.573	3.56	.595	0.475	0.24
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.37	.656	3.38	.657	2.054	0.03*
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.42	.779	3.45	.843	2.953	0.01*
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.87	.849	3.75	.953	0.628	0.51
รวม	3.53	.476	3.53	.526	2.019	0.04*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษา มีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญกับ และรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ (p-value = 0.04) และ ไม่มีเงินเหลือไว้ออม (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และไม่มีเงินเหลือไว้ออม สูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน

ปัจจัย	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.78	0.932	3.57	1.155	0.852	0.21
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.73	1.059	3.69	1.209	1.976	0.04*
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.85	1.403	3.71	1.049	1.703	0.01*
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.51	1.166	3.62	1.029	0.639	0.42
รวม	3.71	1.124	3.64	1.110	1.955	0.04*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญกับ รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (p-value = 0.01) และ ไม่มีเงินเหลือไว้ออม (p-value = 0.03) โดยพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับรายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่มีเงินเหลือไว้ออม สูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

ปัจจัย	การศึกษาสูงสุด				T	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.62	1.029	3.57	1.153	2.523	0.01*
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.52	1.006	3.38	1.081	0.425	0.33
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.60	1.227	3.38	1.081	2.901	0.03*
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.51	1.115	3.45	1.063	2.159	0.17
รวม	3.56	1.103	3.48	1.078	2.442	0.03*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (p-value = 0.01) รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ (p-value = 0.01) และไม่มีเงินเหลือไว้ออม (p-value = 0.01) และภาระหนี้สินมีมาก (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 ให้ความสำคัญของปัจจัยเศรษฐกิจทุกด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายด้าน

ปัจจัย	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.64	1.048	3.51	1.196	4.012	0.01*
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.75	0.978	3.69	1.183	3.983	0.01*
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.70	1.211	3.55	1.178	3.860	0.01*
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.74	1.224	3.59	1.004	3.816	0.01*
รวม	3.70	1.145	3.58	1.151	3.900	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต (p-value = 0.04) รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ (p-value = 0.01) ไม่มีเงินเหลือไว้ออม (p-value = 0.04) และภาระหนี้สินมีมาก (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 ให้ความสำคัญของปัจจัยเศรษฐกิจทุกด้าน สูงกว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.25

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ปัจจัย	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.91	0.073	3.41	0.664	2.742	0.04*
2.รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ	3.69	0.085	3.53	0.076	2.319	0.01*
3.ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม	3.79	0.917	3.56	0.918	2.753	0.04*
4.ภาระหนี้สินของท่านมีมาก	3.84	0.577	3.69	0.514	2.114	0.02*
รวม	3.80	0.911	3.54	0.710	2.757	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางสังคมทางด้านผลตอบแทนจากการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	3.68	0.609	3.70	0.556	0.955	0.14
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	3.66	0.658	3.52	0.661	0.267	0.72
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.59	0.828	3.47	0.824	0.331	0.63
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.77	0.997	3.72	0.888	0.299	0.78
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.61	0.607	3.57	0.624	0.279	0.58
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.42	0.651	3.61	0.568	0.376	0.42
รวม	3.62	0.714	3.59	0.701	0.438	0.45

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางสังคมทางด้านผลตอบแทนจากการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	3.78	0.613	3.62	0.554	0.965	0.56
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	3.65	0.694	3.73	0.611	0.288	0.85
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.54	0.822	3.61	0.837	0.871	0.53
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.90	0.854	3.69	0.869	0.412	0.55
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.60	0.701	3.42	0.568	0.799	0.61
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.46	0.588	3.57	0.529	0.995	0.45
รวม	3.65	0.710	3.60	0.668	0.817	0.35

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ (p-value = 0.04) ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ (p-value = 0.01) โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมี

น้อย (p-value = 0.01) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ (p-value = 0.02) และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและโอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย สูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และในเรื่องของการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการ ทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	3.60	1.057	3.72	1.143	0.650	0.58
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	3.60	0.955	3.68	0.970	5.970	0.04*
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.82	1.034	3.52	1.166	5.954	0.01*
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.85	1.051	4.00	1.051	5.623	0.01*
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ	4.15	1.075	4.12	0.866	5.942	0.02*

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน (ต่อ)

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.67	1.163	3.54	0.956	5.227	0.01*
รวม	3.78	1.055	3.76	1.025	5.248	0.01*

ที่มา:จากการสำรวจ

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ (p-value = 0.02) ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ (p-value = 0.03) โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย (p-value = 0.04) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ (p-value = 0.01) และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน (p-value = 0.03) โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ส่วนในเรื่องของการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	4.40	0.721	4.29	0.686	1.117	0.17
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	4.22	0.893	4.12	0.987	5.047	0.02*
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.63	0.850	3.76	0.856	5.737	0.03*
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.61	1.024	3.79	0.928	5.149	0.04*
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.27	1.012	3.43	0.956	5.251	0.01*
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	4.43	0.670	4.62	0.688	5.044	0.03*
รวม	3.76	0.861	4.00	0.851	5.929	0.04*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ (p-value = 0.04) ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ (p-value = 0.01) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (p-value = 0.04) และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

(p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ สูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และในเรื่องของการได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	3.71	1.128	3.61	1.080	0.026	0.67
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	3.60	0.999	3.69	0.923	5.210	0.04*
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.69	1.092	3.61	1.146	5.668	0.01*
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	4.02	1.043	4.26	0.857	0.106	0.74
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ	3.95	1.094	3.90	1.007	5.354	0.04*

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน (ต่อ)

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.45	1.168	3.88	0.861	6.388	0.01*
รวม	3.73	0.087	3.82	0.979	5.915	0.01*

ที่มา:จากการสำรวจ

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง (p-value = 0.01) ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ (p-value = 0.03) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ (p-value = 0.02) และ การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง การได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนในเรื่องของเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ (p-value = 0.02) พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	4.37	0.718	4.35	0.698	3.765	0.01*
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	4.19	0.899	4.18	0.975	5.047	0.03*
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.63	0.846	3.75	0.862	0.147	0.70
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.66	0.965	3.72	1.025	0.714	0.39
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.38	0.937	3.57	1.061	5.069	0.02*
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	4.43	0.687	3.98	0.665	5.751	0.01*
รวม	3.94	0.842	3.92	0.881	5.951	0.03*

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง (p-value = 0.04) ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ (p-value = 0.02) ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ (p-value = 0.04) โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่าง

ยุติธรรมมีน้อย (p-value = 0.04) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ (p-value = 0.01) และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน (p-value = 0.02) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทนทุกด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ยกเว้น ด้านการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	3.74	1.077	3.42	1.164	5.063	0.04*
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	3.67	0.943	3.57	1.028	5.587	0.02*
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.71	1.012	3.47	1.400	5.469	0.02*
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.95	0.991	3.85	1.236	5.378	0.04*
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ	4.16	0.978	4.04	0.920	5.276	0.01*
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.62	1.070	3.76	0.995	5.972	0.02*
รวม	3.80	1.011	3.68	1.132	5.266	0.03*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง ($p\text{-value} = 0.02$) ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ ($p\text{-value} = 0.04$) ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ ($p\text{-value} = 0.04$) โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย ($p\text{-value} = 0.03$) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ ($p\text{-value} = 0.04$) และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ($p\text{-value} = 0.01$) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทนทุกด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ยกเว้น ด้านได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ และโอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.33



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง	4.36	0.690	4.35	0.796	5.632	0.02*
2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ	4.18	0.916	4.21	1.003	5.490	0.04
3. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ	3.35	1.002	3.28	0.948	5.642	0.02
4. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย	3.68	0.988	3.71	1.003	5.835	0.03
5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.35	1.002	3.28	0.948	5.416	0.04*
6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	4.43	0.676	4.41	0.681	0.926	0.01*
รวม	3.89	0.879	3.87	0.896	5.048	0.03*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.75	1.090	3.70	1.063	0.837	0.82
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.78	1.031	3.96	1.112	0.688	0.45
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.81	0.755	3.72	0.850	0.591	0.63
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันและความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.70	1.076	3.86	1.000	0.443	0.50
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.62	0.892	3.66	0.791	1.189	0.27
รวม	3.73	0.968	3.78	0.942	0.558	0.67

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษ พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามี น้อย	4.65	0.610	4.57	0.611	1.069	0.28
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	2.87	1.418	2.76	1.387	0.688	0.49
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.82	0.850	3.82	0.826	0.044	0.96
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการ ทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	2.52	1.43	2.48	1.38	1.818	0.70
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจน งานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาส เกิดขึ้นน้อย	3.52	0.901	3.70	0.849	0.630	0.52
รวม	3.47	1.041	3.46	1.010	0.599	0.72

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.72	1.176	3.72	0.983	0.435	0.98
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.95	1.060	3.83	1.098	0.198	0.61
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.60	0.810	3.89	0.805	0.516	0.09
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันและความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.77	1.049	3.81	1.024	0.204	0.86
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.50	0.847	3.77	0.805	0.460	0.12
รวม	3.70	0.975	3.80	0.943	0.930	0.39

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามี น้อย	4.62	0.603	4.58	0.624	0.907	0.96
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	2.76	1.390	2.87	1.417	0.527	0.63
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.80	0.843	3.84	0.826	0.963	0.48
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการ ทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	2.37	1.380	2.68	1.433	0.800	0.69
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจน งานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาส เกิดขึ้นน้อย	3.61	0.842	3.65	0.928	0.416	0.05
รวม	3.43	1.011	3.52	1.045	0.465	0.68

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.58	1.107	3.88	1.016	0.936	0.94
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.80	1.127	3.97	1.023	0.104	0.50
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.89	0.795	3.61	0.824	0.676	0.48
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการ ทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.73	1.104	3.85	0.951	1.997	0.33
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจน งานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาส เกิดขึ้นน้อย	3.79	0.854	3.54	0.802	0.676	0.90
รวม	3.75	0.997	3.77	0.923	0.531	0.58

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มี
การศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามี น้อย	4.59	0.623	4.63	0.596	0.531	0.56
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	2.70	1.363	2.94	1.442	0.965	0.87
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.77	0.819	3.89	0.855	0.623	0.76
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการ ทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	2.41	1.331	2.61	1.501	0.935	0.46
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจน งานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาส เกิดขึ้นน้อย	3.67	0.879	3.57	0.872	0.534	0.266
รวม	3.42	1.003	3.52	1.053	0.570	0.98

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p- value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามี น้อย	3.71	1.041	3.76	1.179	0.124	0.79
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.88	1.022	3.90	1.261	0.142	0.70
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.80	0.802	3.61	0.864	0.975	0.19
4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และความจริงจังไม่เกิดขึ้นในการ ทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.80	1.047	3.76	0.995	1.961	0.16
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อน ร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจน งานประสบผลสำเร็จนั้น มีโอกาส เกิดขึ้นน้อย	3.65	0.862	3.61	0.740	0.676	0.20
รวม	3.76	0.954	3.72	1.007	0.530	0.46

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p- value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อ ผู้บังคับบัญชามี น้อย	4.61	0.615	4.58	0.596	0.430	0.63
2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	2.78	1.412	2.91	1.352	0.209	0.64
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน	3.79	0.834	3.94	0.840	0.913	0.91
4. ความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกันและความจริงใจมักไม่ เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกา สเกิดขึ้นน้อย	2.50	1.419	2.50	1.361	1.530	0.21
5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับ เพื่อนร่วมงานในการร่วมกัน ปฏิบัติงานจนงานประสบผลสำเร็จ นั้น มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย	3.62	0.876	3.62	0.885	0.620	0.86
รวม	3.46	1.031	3.51	1.006	0.620	0.86

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย	3.75	1.038	3.64	1.073	0.497	0.74
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น	3.64	1.135	3.72	1.184	0.073	0.16
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.86	0.821	3.88	0.765	0.445	0.61
รวม	3.75	0.998	3.74	1.007	0.350	0.58

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมี น้อย	4.44	0.770	4.00	0.721	0.881	0.94
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อน เงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่า บุคคลอื่น	4.57	0.636	4.42	0.692	0.545	0.43
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคง เมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.72	0.747	3.92	0.717	0.288	0.78
รวม	4.24	0.177	4.08	0.711	0.820	0.89

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม
อายุ ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (p-value = 0.01)
หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น (p-value =
0.04) องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มี
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยด้านหน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน
และเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ยกเว้น ความมั่นคงใน
หน้าที่การงาน และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ ที่พบว่า พนักงานที่มี
พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30
ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของ ท่านมีน้อย	3.60	1.10	3.77	1.015	5.511	0.01*
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไป ได้ช้ากว่าบุคคลอื่น	3.75	1.149	3.64	1.175	5.657	0.04*
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความ มั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.77	0.733	3.95	0.824	5.474	0.01*
รวม	3.70	0.546	3.78	1.004	5.652	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษ พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (p-value = 0.04)
หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น (p-value =
0.01) และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ (p-value = 0.01) โดย
พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในหน้าที่การ
งาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี
ส่วนหน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่าบุคคลอื่น พบว่า พนักงาน
ที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ
30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของ ท่านมีน้อย	4.42	0.745	4.40	0.742	5.344	0.04*
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไป ได้ช้ากว่าบุคคลอื่น	4.46	0.704	4.53	0.617	5.885	0.01*
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความ มั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.86	0.751	3.50	0.713	5.983	0.01*
รวม	4.24	0.733	4.14	0.670	5.332	0.02*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม
การศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (p-
value = 0.01) หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคล
อื่น (p-value = 0.04) องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ (p-value = 0.04)
โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การ
งาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี
ยกเว้น ด้านหน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น
ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย	3.76	0.947	3.61	1.167	5.491	0.01*
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น	3.60	1.084	4.01	1.240	5.127	0.04*
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.91	0.838	3.78	0.729	5.657	0.04*
รวม	3.75	0.659	3.81	1.042	5.166	0.02*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (p-value = 0.04) หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น (p-value = 0.03) และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30ปี ให้ความสำคัญปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านหน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่าบุคคลอื่น และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย	4.39	0.774	4.43	0.700	5.558	0.04*
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น	4.48	0.656	4.50	0.692	5.224	0.03*
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.84	0.753	3.94	0.715	5.028	0.01*
รวม	4.23	0.227	4.29	0.604	5.813	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (p-value = 0.04) หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น (p-value = 0.04) องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ (p-value = 0.02) โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านหน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย	3.73	1.080	3.57	0.978	5.237	0.04*
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น	3.77	1.098	3.42	1.325	5.316	0.04*
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.91	0.733	3.76	0.943	5.558	0.02*
รวม	3.80	0.97	3.58	1.082	5.001	0.02*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (p-value = 0.03) หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น (p-value = 0.01) และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ (p-value = 0.04) โดยพนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30ปี ให้ความสำคัญปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ยกเว้น ด้านหน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่าบุคคลอื่น ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อ
 แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง
 จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p- value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของ ท่านมีน้อย	4.40	0.755	4.46	0.686	5.211	0.03*
2. หน้าที่การงานของท่านได้รับการ เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ ช้ากว่าบุคคลอื่น	4.50	0.668	4.44	0.685	5.260	0.01*
3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความ มั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ	3.81	0.731	3.92	0.759	5.170	0.04*
รวม	4.23	0.648	4.27	0.572	5.536	0.04*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
 จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
 ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการ
 ลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.50

Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของ ธนาคาร	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.นโยบายการบริหารงาน ไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของ พนักงาน	3.72	1.121	3.74	0.976	0.630	0.63
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนด นโยบายและแนวทางการดำเนิน ให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาด ศักยภาพในการทำงาน	3.86	0.976	3.90	0.984	1.934	0.05
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ ไม่ตรงกับความสามารถของ พนักงาน	3.72	1.071	3.88	0.992	0.353	0.46
4. โอกาสในการให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันกับ ผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.59	1.235	3.70	1.005	0.599	0.54
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แก่ หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.56	0.800	3.69	0.922	0.867	0.38
รวม	3.69	1.046	3.78	0.975	0.366	0.71

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของ ธนาคาร	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	2.90	1.379	2.80	1.303	0.367	0.71
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน	3.06	1.247	2.94	1.125	0.723	0.47
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	2.54	1.475	2.48	1.416	0.529	0.59
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.37	0.924	3.29	1.024	1.137	0.25
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.65	0.863	3.70	0.870	0.955	0.49
รวม	3.10	1.177	3.04	1.147	1.205	0.95

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	3.72	0.986	3.75	1.081	1.205	0.22
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน	3.62	0.978	4.10	0.928	0.717	0.37
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	3.77	1.049	3.85	1.01	0.875	0.45
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาน้อย	3.82	1.009	3.52	1.166	0.527	0.59
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.20	0.882	3.58	0.846	0.712	0.53
รวม	3.62	0.980	3.76	1.006	0.717	0.47

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษ พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของ ธนาคาร	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อ หน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	2.70	1.331	3.07	1.320	0.717	0.47
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนด นโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพใน การทำงาน	2.93	1.228	3.10	1.102	0.185	0.85
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	2.44	1.433	2.61	1.452	0.120	0.90
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วน ร่วมในการคิด การวางแผนและ ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามี น้อย	3.26	0.937	3.42	1.037	0.107	0.91
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แก่ หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.73	0.842	3.61	0.899	0.675	0.50
รวม	3.01	1.154	3.16	1.112	1.064	0.28

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อ
แนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.54

ตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของ ธนาคาร	การศึกษาสูงสุด				t	p- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อ หน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	3.78	0.986	3.69	1.092	0.436	0.97
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนด นโยบายและแนวทางการดำเนินให้ ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพใน การทำงาน	3.89	0.875	3.88	1.086	0.356	0.52
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับ ความสามารถของพนักงาน	3.76	1.099	3.94	0.942	0.724	0.74
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วน ร่วมในการคิด การวางแผนและ ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามี น้อย	3.60	1.043	3.81	1.17	0.958	0.13
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แต่ละ หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.43	1.003	3.76	0.730	0.858	0.80
รวม	3.69	1.001	3.82	1.004	0.853	0.39

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.55

ตารางที่ 4.55 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของ ธนาคาร	การศึกษาสูงสุด				t	p- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อ หน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	2.75	1.346	2.96	1.319	0.877	0.44
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนด นโยบายและแนวทางการดำเนินให้ ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพใน การทำงาน	2.91	1.176	3.12	1.180	0.356	0.74
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	2.40	1.359	2.65	1.537	0.661	0.51
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วน ร่วมในการคิด การวางแผนและ ปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามี น้อย	3.30	0.999	3.36	0.956	0.909	0.31
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แต่ละ หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.68	0.774	3.69	0.978	0.798	0.24
รวม	3.00	0.813	3.16	0.914	0.700	0.25

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อ
แนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.56

ตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	3.71	0.997	3.80	1.167	0.601	0.63
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนดนโยบาย และแนวทางการดำเนินให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน	3.85	1.003	4.00	0.894	0.533	0.61
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	3.82	1.043	3.80	0.980	0.158	0.87
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.70	1.015	3.52	1.364	0.915	0.36
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจให้แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.37	0.884	3.52	0.872	0.170	0.15
รวม	3.69	0.988	3.73	1.055	0.563	0.34

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.57

ตารางที่ 4.57 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านนโยบายการบริหารงานของ ธนาคาร	รายได้ต่อเดือน				t	p- value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อ หน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน	2.87	1.380	2.93	1.119	1.500	0.22
2. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนด นโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพใน การทำงาน	3.01	1.209	3.15	1.049	2.710	0.10
3. ธนาคารมอบหมายงานที่ ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน	3.38	1.449	3.53	1.413	0.134	0.71
4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการคิด การวางแผนและปฏิบัติงาน ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามีน้อย	3.56	1.008	3.72	0.841	0.171	0.68
5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แก่ละ หน่วยงานอย่างชัดเจน	3.64	0.882	3.87	0.764	1.319	0.25
รวม	3.29	1.185	3.44	1.032	0.546	0.39

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานจำแนกเพศ ผลการศึกษา มีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.58

ตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	3.51	1.238	3.37	1.094	1.905	0.17
2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างใน ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมกับการ ทำงาน	3.75	1.140	3.98	1.009	0.740	0.78
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.78	1.031	3.96	1.112	0.248	0.61
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของ ท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่มี น้อย	3.56	1.259	3.72	1.001	1.266	0.13
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิด ไฟไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทาง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น	3.43	1.214	3.39	1.150	1.748	0.19
รวม	3.60	1.176	3.68	1.073	1.277	0.26

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษ พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่
มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่าง
กัน แสดงในตารางที่ 4.59

ตารางที่ 4.59 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	2.71	1.331	2.54	1.267	2.130	0.14
2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างใน ที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความเหมาะสมกับการ ทำงาน	3.46	0.970	3.36	0.941	0.538	0.46
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.87	1.418	2.76	1.387	0.147	0.70
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของ ท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ น้อย	3.68	0.587	3.69	0.853	1.422	0.23
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิด ไฟไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทาง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น	2.40	1.393	2.22	1.247	2.959	0.08
รวม	3.02	1.139	2.91	0.893	1.983	0.16

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานจำแนกอายุ ผล
การศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่
แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มี การแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	3.47	1.131	3.39	1.180	0.458	0.49
2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการ ทำงาน	3.97	0.946	3.81	1.160	0.472	0.48
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.95	1.060	3.83	1.098	0.737	0.39
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่าน เมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย	3.82	1.034	3.52	1.166	0.048	0.82
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิดไฟ ไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น	3.47	1.198	3.35	1.157	0.895	0.34
รวม	3.73	1.073	3.58	1.152	1.125	0.14

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่
มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่าง
กัน แสดงในตารางที่ 4.61

ตารางที่ 4.61 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มี การแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	2.46	1.268	2.85	1.310	0.412	0.52
2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการ ทำงาน	3.37	0.942	3.45	0.974	0.786	0.37
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.76	1.390	2.87	1.417	0.394	0.53
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่าน เมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย	3.63	0.850	3.76	0.856	0.599	0.43
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิดไฟ ไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น	2.24	1.313	2.40	1.318	1.297	0.25
รวม	2.89	1.152	3.06	1.175	1.929	0.14

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานจำแนกการศึกษา
สูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการ
ลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.62

ตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	3.34	1.099	3.52	1.214	0.183	0.66
2. ระดับเสียง ออณูภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน	3.95	1.134	3.80	0.993	0.321	0.57
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.80	1.127	3.97	1.023	0.577	0.81
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีน้อย	3.69	1.092	3.61	1.146	0.282	0.59
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิดไฟไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ	3.41	1.221	3.40	1.127	0.124	0.72
รวม	3.63	1.134	3.66	1.100	0.532	0.85

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.63

ตารางที่ 4.63 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p- value
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของ พนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกใน การทำงาน	2.54	1.290	2.72	1.303	0.743	0.54
2. ระดับเสียง อุดมทฤมิ และแสงสว่าง ในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับ การทำงาน	3.35	0.963	3.47	0.942	0.013	0.91
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่ง อำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.70	1.363	2.94	1.442	0.451	0.50
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของ ท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีน้อย	3.63	0.846	3.75	0.862	0.047	0.30
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่ จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิด ไฟไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหา ต่างๆ เป็นต้น	2.23	1.245	2.40	1.403	0.314	0.57
รวม	2.89	1.141	3.05	1.190	2.193	0.14

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อ
เดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการ
ลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.64

ตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
 แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p- value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	3.40	1.142	3.52	1.209	1.651	0.20
2. ระดับเสียง ออหูภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน	3.88	1.037	3.90	1.179	1.047	0.30
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.88	1.022	3.90	1.261	1.714	0.39
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย	3.71	1.012	3.47	1.400	1.530	0.21
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิดไฟไหม้ เป็นต้น	3.32	1.198	3.66	1.064	1.069	0.15
รวม	3.64	1.082	3.69	1.122	0.101	0.75

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.65

ตารางที่ 4.65 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อ
 แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง
 จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านสภาพในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p- value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	3.12	1.339	2.58	1.091	0.422	0.65
2. ระดับเสียง ออณูภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน	3.39	0.980	3.46	0.830	0.338	0.56
3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.78	1.415	2.91	1.352	0.954	0.32
4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีน้อย	3.70	0.879	3.60	0.730	0.929	0.44
5. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟกรณีเกิดไฟไหม้ ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น	2.59	1.343	2.73	1.190	0.452	0.50
รวม	3.11	0.191	3.058	1.038	0.415	.016

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษา มีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.66

ตารางที่ 4.66 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของ ท่านมีน้อย	3.75	0.83	3.62	1.057	0.654	0.43
2. โอกาสในการได้รับการยกย่อง จากบุคคลอื่นมีน้อย	3.56	1.167	3.60	1.184	0.543	0.31
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	3.64	1.159	3.72	1.167	1.371	0.12
4. โอกาสในการทำงานที่คิดมักเกิด ขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.54	1.043	3.70	1.044	0.710	0.56
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูน ความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	3.51	0.989	3.74	0.934	0.394	0.53
รวม	3.60	1.037	3.68	1.077	1.812	0.17

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มี
เพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก
ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.67

ตารางที่ 4.67 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	เพศ				t	p- value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย	3.80	0.779	3.94	0.795	0.895	0.49
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย	3.75	0.847	3.82	0.981	0.483	0.24
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	4.47	0.693	4.52	0.653	0.371	0.12
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.27	0.906	3.58	0.970	0.008	0.29
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	4.27	0.952	4.16	0.910	0.069	0.421
รวม	3.91	0.835	4.00	0.861	0.710	0.41

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย (p-value = 0.04) ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย (p-value = 0.04) และด้าน โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีโอกาในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.68

ตารางที่ 4.68 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมี น้อย	3.62	1.078	3.72	0.983	0.888	0.20
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจาก บุคคลอื่นมีน้อย	3.60	1.215	3.58	1.145	5.653	0.04*
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	3.67	1.268	3.70	1.071	5.141	0.04*
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคน เพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.65	1.098	3.62	1.002	5.745	0.01*
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จาก หน่วยงานมีน้อย	3.60	0.955	3.68	0.970	0.812	0.41
รวม	3.62	1.122	3.66	1.034	5.922	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอ
เมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย (p-
value = 0.01) ด้าน โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย (p-value = 0.01) และด้าน
โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย (p-value = 0.04) โดยพนักงานที่
มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกในปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูง
กว่า 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.69

ตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อ
 แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
 จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	อายุ				t	p- value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมี น้อย	3.84	0.721	3.66	0.871	5.386	0.01*
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจาก บุคคลอื่นมีน้อย	3.74	0.900	3.68	0.957	5.732	0.01*
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การ งานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	4.54	0.664	4.41	0.674	5.217	0.04*
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับ คนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.37	0.936	3.41	0.963	0.485	0.73
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ จากหน่วยงานมีน้อย	4.22	0.893	4.12	0.987	0.124	0.94
รวม	3.94	0.822	3.85	0.890	5.009	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตาม
 การศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอ
 เมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในการทำงานของท่าน
 มีน้อย (p-value = 0.01) ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย (p-value = 0.04)
 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย (p-value = 0.04) และด้าน
 โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มี
 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกในปีทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่การศึกษา
 ระดับปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 4.70

ตารางที่ 4.70 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อ
 แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
 จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย	3.65	0.899	3.71	1.153	5.621	0.01*
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย	3.58	1.126	3.59	1.230	5.026	0.04*
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	3.50	1.295	3.90	0.957	5.442	0.01*
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.56	0.934	3.71	1.153	5.418	0.01*
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	3.60	0.999	3.69	0.923	0.775	0.68
รวม	3.57	1.050	3.72	1.083	5.328	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย (p-value = 0.01) ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย (p-value = 0.04) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย (p-value = 0.01) และด้านโอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น (p-value = 0.04) โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และด้านโอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังแสดงในตารางที่ 4.71

ตารางที่ 4.71 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย	3.79	0.781	3.73	0.796	5.791	0.01*
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย	3.75	0.938	3.66	0.902	5.184	0.04*
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	4.48	0.681	4.50	0.658	5.423	0.01*
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.41	0.934	3.35	0.962	5.175	0.04*
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	4.19	0.899	4.18	0.975	1.899	0.13
รวม	3.92	0.846	3.88	0.858	5.458	0.01*

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษา มีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสำคัญกับ ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย (p-value = 0.01) ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย (p-value = 0.04) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย (p-value = 0.04) ด้านโอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น (p-value = 0.01) และด้านโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย (p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การ

งานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย และด้าน โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และด้านโอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออก สูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.72

ตารางที่ 4.72 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อ แนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย	3.64	1.110	3.80	0.679	5.504	0.04*
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย	3.53	1.145	3.76	1.261	5.931	0.03*
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	3.74	1.172	3.52	1.123	5.571	0.04*
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.61	1.043	3.71	1.055	5.179	0.01*
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูน ความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	3.67	0.943	3.57	1.028	5.321	0.01*
รวม	3.63	1.082	3.67	1.029	5.313	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความสำคัญกับ ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย (p-value = 0.04) ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย (p-value = 0.03) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย (p-value = 0.04) ด้านโอกาส

ในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น (p-value = 0.03) และด้าน โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย(p-value = 0.01) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจุบันด้าน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย และด้าน โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ด้าน โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และด้าน โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ดังแสดงในตารางที่ 4.73

ตารางที่ 4.73 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย	3.76	0.796	3.80	0.748	5.954	0.04*
2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย	3.71	0.940	3.73	0.841	5.632	0.03*
3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย	4.51	0.656	4.37	0.727	5.981	0.04*
4. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น	3.42	0.946	3.25	0.939	5.329	0.03*
5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย	4.18	0.916	4.21	1.003	5.074	0.01*
รวม	3.91	0.850	3.87	0.851	5.691	0.01*

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.74

ตารางที่ 4.74 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	4.05	0.911	4.05	0.946	0.683	0.40
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.64	1.005	3.70	1.025	0.143	0.70
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.91	1.115	3.84	1.172	1.668	0.10
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.16	0.957	3.88	1.012	0.891	0.34
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.81	0.812	3.98	0.941	0.117	0.73
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	4.05	0.848	3.94	0.967	0.370	0.54
รวม	3.93	0.413	3.89	1.015	0.451	0.50

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.75

ตารางที่ 4.75 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	3.82	0.738	3.84	0.804	0.370	0.54
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	2.92	1.008	3.02	1.089	1.047	0.30
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.78	0.927	3.73	0.876	1.037	0.29
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.91	1.102	3.02	1.204	2.194	0.14
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	4.10	0.807	3.98	0.844	0.131	0.51
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	2.80	1.393	2.79	1.406	1.651	0.20
รวม	3.38	0.559	3.39	1.037	1.047	0.30

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ ผลการศึกษา มีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.76

ตารางที่ 4.76 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	4.02	0.999	4.08	0.871	0.714	0.39
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.70	1.017	3.66	1.017	2.069	0.15
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.85	1.166	3.89	1.134	2.194	0.14
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.17	0.957	3.85	1.010	0.751	0.85
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	4.15	0.863	3.85	0.945	0.422	0.51
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	4.05	0.985	3.79	1.147	0.203	0.65
รวม	3.99	0.879	3.858	1.016	0.954	0.32

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.77

ตารางที่ 4.77 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	3.79	0.795	3.89	0.741	0.338	0.56
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.00	1.023	2.95	1.099	0.415	0.52
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.71	0.907	3.82	0.883	0.710	0.67
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.92	1.125	3.04	1.208	0.371	0.25
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	4.07	0.839	3.97	0.811	0.313	0.78
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	2.69	1.360	2.95	1.444	0.203	0.65
รวม	3.36	1.008	3.43	1.031	0.143	0.84

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.78

ตารางที่ 4.78 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	4.04	1.01	4.07	0.837	0.321	0.57
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.63	0.951	3.73	1.083	0.447	0.50
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	4.04	1.094	3.69	1.178	0.327	0.54
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.02	1.021	3.97	0.975	0.245	0.43
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.93	0.853	4.04	0.986	0.394	0.53
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	3.84	1.094	3.97	1.070	0.954	0.32
รวม	3.91	1.003	3.91	1.021	1.226	0.26

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกันเห็นว่าปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่น (p-value = 0.01) และลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (p-value = 0.01) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนด้านลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง ดังแสดงในตารางที่ 4.79

ตารางที่ 4.79 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	3.82	0.765	3.85	0.789	5.126	0.01*
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.15	0.990	2.89	1.129	5.170	0.01*
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ย่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.74	0.892	3.77	0.909	0.593	0.17
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.08	1.133	2.81	1.179	0.412	0.32
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	4.03	0.833	4.04	0.824	0.671	0.91
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	2.92	1.371	2.63	1.422	0.342	0.73
รวม	3.45	0.997	3.33	1.042	0.824	0.41

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเห็นว่าปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่น (p-value = 0.04) และลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (p-value = 0.04) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท และด้านลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พบว่า พนักงานพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.80

ตารางที่ 4.80 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	4.07	0.926	4.00	0.948	5.483	0.04*
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.64	1.025	3.80	0.980	5.261	0.04*
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ้งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.86	1.166	3.90	1.091	0.645	0.40
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.94	0.998	4.19	0.980	0.398	0.96
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	3.92	0.926	4.19	0.872	0.814	0.11
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	3.83	1.109	4.14	0.963	0.269	0.83
รวม	3.87	1.025	4.03	0.972	0.781	0.09

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ: * คือ มีความแตกต่างที่ระดับ

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเห็นว่าปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่น (p-value = 0.01) และลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (p-value = 0.03) และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ้งยากสลับซับซ้อนยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้ (p-value = 0.01) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจุบันทั้ง 3 ด้านสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง ดังแสดงในตารางที่ 4.81

ตารางที่ 4.81 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	รายได้ต่อเดือน				t	p-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า	3.85	0.772	3.76	0.786	5.217	0.01*
2. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	3.01	1.038	2.85	1.118	5.043	0.03*
3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ้งยากสลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้	3.82	0.898	3.48	0.852	5.245	0.01*
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.99	1.176	2.87	1.079	0.490	0.62
5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	4.05	0.826	3.98	0.841	1.217	0.27
6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน	2.75	1.414	3.01	1.314	1.632	0.20
รวม	3.41	10.020	3.32	0.998	5.061	0.03

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.82

ตารางที่ 4.82 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.83	0.727	3.62	0.958	2.634	0.10
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	4.00	0.816	3.90	0.943	0.207	0.61
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับควมถนัด	2.91	1.441	2.90	1.268	1.817	0.18
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคล เน้นการขายนมากเกินไป	3.05	1.104	3.21	1.171	0.298	0.51
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคล เน้น KPI เป็นหลัก	2.51	1.304	2.50	1.317	0.149	0.70
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีควมยุติธรรม	3.91	0.982	4.01	0.905	0.185	0.66
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	3.81	1.101	3.80	0.980	0.023	0.88
รวม	3.43	1.067	3.42	1.077	0.299	0.93

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.83

ตารางที่ 4.83 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.80	0.613	3.79	0.620	0.908	0.96
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.83	0.641	3.78	0.607	0.929	0.47
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด	3.55	0.681	3.59	0.723	0.447	0.65
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.86	0.760	3.93	0.667	0.887	0.37
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	3.87	0.704	3.89	0.684	0.213	0.83
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	3.98	0.719	3.94	0.739	0.527	0.59
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	4.40	0.697	4.34	0.652	0.744	0.45
รวม	3.90	0.687	3.89	0.670	0.122	0.72

ที่มา: จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการประเมินผลงานรายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด (p-value = 0.02)

และเกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม (p-value = 0.01) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มการลาออกเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และ KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความจริง พบว่า พนักงานพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.84

ตารางที่ 4.84 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.62	0.978	3.79	0.770	1.498	0.37
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.77	1.049	4.08	0.709	0.438	0.73
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความจริง	2.70	1.324	3.08	1.334	5.016	0.02*
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.15	1.144	3.14	1.148	0.813	0.18
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	2.42	1.337	2.58	1.285	0.228	0.98
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	4.15	0.662	3.83	1.098	9.974	0.01*
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	3.90	0.955	3.72	1.086	2.378	0.12
รวม	3.38	1.064	3.46	1.061	2.974	0.08

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน แสดงในตารางที่ 4.85

ตารางที่ 4.85 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	อายุ				t	p-value
	≤ 30 ปี		>30 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.80	0.599	3.78	0.644	2.870	0.09
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.81	0.622	3.79	0.624	0.447	0.54
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับควมถนัด	3.57	0.712	3.58	0.711	0.931	0.96
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.89	0.705	3.91	0.721	0.321	0.89
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	3.84	0.710	3.95	0.660	1.812	0.14
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	3.95	0.707	3.96	0.764	1.422	0.16
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	4.40	0.683	4.30	0.652	0.394	0.99
รวม	3.89	0.677	3.90	0.682	3.215	0.07

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกันเห็นว่า ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI (p-value = 0.02) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออก สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.86

ตารางที่ 4.86 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.73	0.800	3.69	0.949	0.356	0.79
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.91	0.864	3.97	0.923	0.331	0.74
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด	3.00	1.398	2.80	1.273	0.669	0.50
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.10	1.178	3.19	1.109	0.958	0.73
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	2.47	1.312	2.54	1.310	0.924	0.80
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	3.84	0.918	4.11	0.942	0.857	0.17
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	3.65	1.099	3.97	0.923	5.898	0.02*
รวม					0.929	0.53

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกันเห็นว่า KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน (p-value = 0.02) และปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI (p-value = 0.04) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มการลาออกใน 2 ปีจ้อย สูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.87

ตารางที่ 4.87 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	การศึกษาสูงสุด				t	p-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.81	0.594	3.77	0.646	0.886	0.55
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.82	0.619	3.78	0.628	5.870	0.02*
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด	3.57	0.702	3.57	0.709	0.447	.065
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.89	0.727	3.90	0.690	0.321	0.89
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	3.87	0.711	3.90	0.668	1.812	0.17
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีควมยุติธรรม	3.93	0.758	3.99	0.690	1.922	0.16
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	4.56	0.660	4.36	0.690	5.215	0.04*
รวม	3.92	0.681	3.89	0.674	1.893	0.17

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเห็นว่า ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI (p-value = 0.03) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออก สูงกว่าพนักงาน

ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.88

ตารางที่ 4.88 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารเฉพาะกิจ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	รายได้ต่อเดือน				t	P-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.73	0.800	3.69	0.949	0.945	0.76
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.91	0.864	3.97	0.923	0.732	0.61
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด	3.00	1.398	2.80	1.273	0.894	0.76
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป	3.10	1.178	3.19	1.109	0.689	0.74
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	2.47	1.312	2.54	1.310	1.340	0.25
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	3.84	0.918	4.11	0.942	0.827	0.61
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	3.65	1.099	3.97	0.923	4.754	0.03*
รวม	3.38	1.081	3.46	1.061	0.951	0.63

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเห็นว่า ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI (p-value = 0.01) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออก สูง

กว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำสูงกว่า 25,000 บาท ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง แสดงในตารางที่ 4.89

ตารางที่ 4.89 ผลการทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารของธนาคารพาณิชย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายด้าน

KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน	รายได้ต่อเดือน				t	P-value
	≤ 25,000 บาท		> 25,000 บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ	3.79	0.607	3.82	0.663	0.312	0.75
2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	3.80	0.618	3.80	0.644	0.055	0.95
3. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด	3.57	0.693	3.58	0.757	0.909	0.88
4. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายนมากเกินไป	3.92	0.726	3.82	0.635	0.958	0.33
5. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก	3.89	0.680	3.85	0.749	0.366	0.71
6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม	3.93	0.739	4.00	0.687	0.954	0.66
7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI	4.35	0.635	4.41	0.826	7.261	0.01*
รวม	3.89	0.671	3.89	0.718	0.202	0.95

ที่มา:จากการศึกษา

หมายเหตุ : * คือ มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเศรษฐกิจและสังคม และเพื่อศึกษาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล Key performance index (KPI) ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 16 ธนาคาร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551 : 121) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงไปที่ ธนาคารพาณิชย์ และธนาคารเฉพาะกิจ ทุกธนาคารที่เปิดให้บริการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ แจกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีสถานภาพเป็นโสด สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนในเรื่องของรายได้ ส่วนใหญ่มีส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบริการลูกค้า โดยมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี

ธนาคารพาณิชย์ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีสถานภาพเป็นโสด สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญา

ตรี ส่วนในเรื่องของรายได้ ส่วนใหญ่มีส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานบริการลูกค้า โดยมีอายุการทำงานในช่วง 2 – 5 ปี

ในส่วนของปัจจัยที่มีแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สรุปผลได้ดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ รองลงมาด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยจิตใจ และปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง และด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน รองลงมาด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยจิตใจ และปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง และด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจ สรุปผลได้ดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม รองลงมา ข้อ 2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ ข้อ 1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและ ข้อ 4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม รองลงมา ข้อ 1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ข้อ 4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก และ ข้อ 2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านผลตอบแทนจากการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 5. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ รองลงมา ข้อ 4.

โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย และ ข้อ 1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านผลตอบแทนจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 6. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ รองลงมา ข้อ 1. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง และข้อ 2. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย ข้อ 4. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันและความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย และข้อ 1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชามีน้อย

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 1. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชามีน้อย รองลงมา ข้อ 3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน และ ข้อ 5. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. หน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้า รองลงมา ข้อ 1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย และข้อ 3. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่น

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. หน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้า รองลงมา ข้อ 1. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย และข้อ 3.องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่น

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. ไม่มีการวางแผนหรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน รองลงมา ข้อ 3. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน และข้อ 1. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 5. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานอย่างชัดเจน รองลงมา ข้อ 4. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามี และข้อ 2. ไม่มีการวางแผนหรือกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านสภาพในการทำงาน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. ระดับเสียง อุ่น ภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน รองลงมา ข้อ 3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และข้อ 4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่มีน้อย

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียง

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 4. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่าน เมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่มีน้อย รองลงมา ข้อ 2. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน และข้อ 3. สถานที่ทำงานคับแคบและขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัจจัยด้านเกี่ยวกับปัญหาของความสำเร็จในที่ทำงาน ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสำเร็จในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงมีน้อย รองลงมา ข้อ 2. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และข้อ 4. โอกาสในการทำงานที่คิดมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านความสำเร็จในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 3. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย รองลงมา ข้อ 5. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย และข้อ 1. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย

ด้านปัจจัยทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการศึกษา

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า รองลงมา ข้อ 4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน และข้อ 6. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 5. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ รองลงมา ข้อ 1. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า และข้อ 3. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุงยาก สลับซับซ้อนยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้

ด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน ผลการศึกษา พบว่า

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับปานกลางเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน รองลงมา ข้อ 6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม และข้อ 7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ลำดับที่ 1 ข้อ 7. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI รองลงมา ข้อ 6. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม และข้อ 2. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

ในส่วนของการทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test ทำการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน กับความเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และการไม่มีเงินเหลือไว้ออม เป็นแนวโน้มต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศหญิงให้ความสำคัญเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับและภาระหนี้สินของท่านมีมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และการไม่มีเงินเหลือไว้ออม เป็นแนวโน้มต่อการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศหญิงให้ความสำคัญเกี่ยวกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับและภาระหนี้สินของท่านมีมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับการไม่มีเงินออมสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และรายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ สูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และไม่มีเงินเหลือไว้ออม พบว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และไม่มีเงินเหลือไว้ออม สูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญกับรายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และไม่มีเงินเหลือไว้ออม สูงกว่าพนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางเศรษฐกิจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 ให้ความสำคัญของปัจจัยเศรษฐกิจทุกด้าน สูงกว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเฉพาะกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ให้ความสำคัญของปัจจัยเศรษฐกิจทุกด้าน สูงกว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางสังคมทางด้านผลตอบแทนจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับปัจจัยทางสังคมทางด้านผลตอบแทนจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและ โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย สูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และในเรื่องของการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ส่วนในเรื่องของการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และในเรื่องของการได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปี น้อยกว่าที่คาดหวัง การได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนในเรื่องของเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานธนาคารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทนทุกด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ยกเว้น ด้านการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านผลตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญปัจจัยด้านผลตอบแทนทุกด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ยกเว้น ด้านได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ และโอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยด้านหน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้สูงกว่าบุคคลอื่น สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ยกเว้น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.44

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ส่วนหน้าที่การงานได้รับการเลื่อน

เงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่าบุคคลอื่น พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.45

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ยกเว้น ด้านหน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น ที่พบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านหน้าที่การงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่าบุคคลอื่น และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านหน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่นๆ สูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ยกเว้น ด้านหน้าที่

การทำงานได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งได้ช้ากว่าบุคคลอื่น ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่าง

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

**การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้**

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีโอกาสในการทำงานที่ดิมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการลาออกในปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สูงกว่า พนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จ

ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มในการลาออกในปัจจุบันทั้ง 4 ด้าน สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกในปัจจุบันด้านความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ด้านโอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และด้าน โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจุบันด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย และด้าน โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ด้าน โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และด้าน โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจุบันด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย และด้าน โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย ด้าน โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย และด้าน โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกสูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามการศึกษาสูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน เห็นว่าปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกัน ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และด้านลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท และด้านลักษณะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พบว่า พนักงานพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออกในปัจจัยทั้ง 3 ด้านสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามเพศ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีเพศต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามอายุ ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มการลาออกเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม สูงกว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี และ KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด พบว่า พนักงานพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 30 ปี มีแนวโน้มต่อการลาออกสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีอายุต่างกัน เห็นว่า KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามการศึกษา สูงสุด ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกันเห็นว่า ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออก สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีการศึกษาสูงสุดต่างกันเห็นว่า KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มการลาออกใน 2 ปีจ้อย สูงกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

การทดสอบความแตกต่างของ KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษามีดังนี้

ธนาคารเฉพาะกิจ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเห็นว่า ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออก สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

ธนาคารพาณิชย์ จากการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารที่ปฏิบัติงานในธนาคารเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันเห็นว่า ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท มีแนวโน้มการลาออก สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท ส่วนในด้านอื่นๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพในการดำรงชีวิตเพิ่มสูงขึ้น ไปทั้งสินค้าอุปโภคบริโภคก็ขยับขึ้นตาม

ตลาดโลก อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อรายได้ รายจ่าย การออมและภาระหนี้สิน ของพนักงาน ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของพนักงาน เพราะถ้าหากว่า พนักงานมีรายได้น้อยกว่ารายจ่าย หรือว่ามีภาระหนี้สินที่ต้องรับภาระ ก็ทำให้พนักงานไม่สามารถที่จะมีเงินไว้ออมได้ ดังนั้น ปัจจัยทางเศรษฐกิจจึงมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของพนักงานธนาคาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จานงจิตต์ คุ่มครอง, (2553) ที่กล่าวว่า เศรษฐกิจทั่วไป สามารถทำให้ทราบถึง รายได้ รายจ่าย การออม และภาระหนี้สิน ก็อาจจะทำให้พนักงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือมีรายจ่าย ภาระหนี้สินเพิ่มมากขึ้น จนไม่มีการออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายในวันข้างหน้าได้

5.2.2 ปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มต่อการลาออกของพนักงาน ของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเกี่ยวกับ เรื่องของความมั่นคง ค่าตอบแทน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่พนักงาน เห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานธนาคาร ต้องการปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ถ้าหากพนักงานได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร หรือพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เหมาะสมกับปริมาณงาน และ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็อาจทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อธนาคารได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากทาง พนักงานไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือปริมาณงาน หรือไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงานทำ ก็อาจทำให้พนักงานเกิดความคิดอยากจะลาออกจากการทำงานในธนาคาร จนทำงานผิดพลาด และเกิดผลเสียต่อธนาคารได้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ ของทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบช่วย กระตุ้นในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเป็นที่ยอมรับจากคนหลายๆด้าน เช่นการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับดังกล่าวอาจเป็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออก เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ การยอมรับจะแฝงอยู่ในความสำเร็จนั้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971: P.450 อ้างถึงใน มธุรส สว่างบำรุง, 2556) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกเช่นนี้ขึ้น จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลให้เกิดความผิดปกติด้านจิตใจ และสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้พนักงานขาดงาน และลาออกจากองค์กรในที่สุด และอาจปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากาตอบแทน เช่น ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งอาจจะปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกได้เช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี สุคนธ์ทรัพย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เซ้าท์อีสต์ เอเชียียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจางานในระดับมากคือ ด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน เท่ากัน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน สำหรับปัจจัยย่อยในแต่ละด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากลำดับแรก ดังนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชัดเจน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม

5.2.3 Key performance index (KPI) รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางธนาคาร ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI) เป็นตัวกำหนดในการนำไปสู่ความสำเร็จในธนาคาร โดยไม่ได้ตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งบางทีพนักงานธนาคารอาจได้รับปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI หรือทางธนาคารกำหนดเกณฑ์การพิจารณา KPI ที่ไม่มีความยุติธรรมกับพนักงาน และ กำหนด KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของพนักงาน ซึ่งอาจมีผลทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่ำ และมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนของพนักงานได้ ดังนั้น ทางธนาคารควรที่จะกำหนดระบบการประเมินผลงานที่มีความชัดเจน มีความยุติธรรม และสามารถตรวจสอบการวัดและประเมินผลสำเร็จตามปริมาณงานที่ได้มอบหมายให้กับของพนักงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 45) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลที่สำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล คือ มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมชัดเจน คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ตลอดเวลา สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป และมีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

5.2.4 ผลการทดสอบความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคารในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ และปัจจัยสังคม ด้านผลตอบแทน มีผลต่อการลาออกมากที่สุด แต่ในขณะที่ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุโดยเฉลี่ยสูงกว่า 25 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านไม่มีเงินเหลือไว้ออม และปัจจัยสังคมด้านความมั่นคง มีผลต่อแนวโน้มการลาออกมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากถ้าอายุต่ำกว่า 25ปี อาจจะมีความต้องการผลตอบแทนให้คุ้มค่ากับการทำงาน และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพราะอายุยังน้อย ก็สามารถที่จะสามารถหา

งานอื่นทำให้ผลตอบแทนดีกว่าก็ได้ แต่ในขณะที่อายุสูงกว่า 25 ย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงานเพราะไม่อยากจะไปหางานใหม่ทำ เนื่องจากอาจจะกลัวว่า เมื่อไปทำงานที่อื่นอาจจะทำให้แย่ลงกว่าเดิม จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐณี แสงพินิจ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกไอซีทีเซอร์วิสบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ที่พบว่า อายุของพนักงานและอายุการทำงานของพนักงานมีผลต่อการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และปัจจัยทางสังคมด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลตอบแทนจากการทำงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออกมากที่สุด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจในด้านภาระหนี้สิน และปัจจัยทางสังคมด้านความมั่นคงมีผลต่อแนวโน้มการลาออกมากที่สุด เพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมต้องกังวลในเรื่องของภาระหนี้สิน เพราะใช้จ่ายเงินไปกับการศึกษาที่สูงขึ้นไปในจำนวนมาก จึงมีความกังวลเกี่ยวกับภาระหนี้สินที่อาจจะเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นแล้ว จึงทำให้เกิดความต้องการงานที่มั่นคงต่อการดำรงชีวิตในอนาคต ซึ่งหากมีหน้าที่การงานที่มั่นคงแล้วก็ย่อมทำให้สามารถเก็บออมเงินเหลือไว้ใช้จ่ายหนี้สินได้ หรือสามารถกู้เงินในสถาบันการเงินที่มีดอกเบี้ยต่ำมาใช้จ่ายชำระหนี้สินในส่วนที่มีดอกเบี้ยแพงก็ได้

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจด้านรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และปัจจัยสังคมด้านผลตอบแทน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาทมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจในด้านไม่มีเงินเหลือไว้ออม และปัจจัยทางสังคมด้านความสำเร็จในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพในการดำรงชีวิตเพิ่มสูงขึ้นไปทั้งสินค้าอุปโภคบริโภคก็ขยับขึ้นตามตลาดโลก ทำให้ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของพนักงาน ดังนั้น รายได้จึงเป็นความต้องการที่พนักงานเห็นว่าเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้การดำรงชีวิตดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางธนาคารควรจะต้องหาวิธีการสร้างแรงจูงใจและเทคนิคต่างๆเพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จ โดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาสร้างให้เป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องพิจารณาเลือกใช้สิ่งจูงใจโดยวิธีการอื่นๆ ให้เหมาะสมกับงานและสภาพของพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานและ

ธนาคารมีผลประโยชน์ร่วมกัน และส่งผลทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ในธนาคารอย่างมีความสุข และเกิดความผูกพันต่อธนาคารตลอดไป

ส่วนในด้าน KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน พนักงานให้ความเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI ทางธนาคารควรจะมีการตรวจสอบการการทำงาน of พนักงานเกี่ยวกับปริมาณงานที่ได้รับว่ามากเกินไปหรือไม่ เพราะถ้าหากว่าพนักงานได้รับภาระในการทำงานมากเกินไปก็อาจจะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ หรือเกิดความผิดพลาด ทำให้เป็นผลเสียต่อธนาคารได้ ดังนั้นควรจะมีมอบหมายงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและตรงกับตำแหน่งงาน และมีการมอบหมายงานให้เท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกๆ คน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดด้วยระยะเวลาที่จำกัดฉะนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมดังนี้ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการของพนักงานธนาคารในอำเภออื่นๆ และจังหวัดใกล้เคียง เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และธนาคารสามารถนำไปปรับปรุง หรือหาแนวทางป้องกันไม่ให้พนักงานธนาคารลาออก และทำงานอยู่กับธนาคารตลอดไป

ควรมีการศึกษาถึงกลยุทธ์การสร้างสิ่งจูงใจให้กับพนักงานธนาคาร เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและทำงานอยู่กับธนาคารตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พูลแก้ว. (2544). พฤติกรรมการก่อหนี้และความสามารถในการชำระหนี้สินที่มี
ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดภูธรจังหวัด
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
กิตติ สมสนั่น. (2548). ตัวแบบพยากรณ์ภาวะหนี้สินของกำลังพลนายทหารชั้นประทวน : ศึกษา
กรณีกองพันทหารสื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน ปัญหา
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญจณี แสงพินิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกไอซีทีเชอร์วิส
บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. กรุงเทพฯ.
- จางจิดต์ คุ้มครอง. (2553). ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่ออัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคา
หลักทรัพย์ หมวดเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
บธ.ม. การเงินธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับ
แนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต
(กจ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2550). หลากมุมมอง ด้วย Home โมเดล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะ
องค์กร
- จิตติรัตน์ ศิริเลิศ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากร
มนุษย์ในโรงงาน อุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ การจัดการ
มหาบัณฑิต (กจ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน
อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาเฉพาะบุคคล บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทรงวิทย์ วงศ์พระถาง. (2547). มูลเหตุที่มีอิทธิพลต่อการกู้ยืมเงินของข้าราชการทหารชั้นประทวน
ศึกษากรณี : หน่วยทหารระดับกองพันในพื้นที่ค่ายกำแพงเพชรอัครโยธิน อำเภอกะทู้ม
แบน จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทวีศักดิ์ เทพพิทักษ์. (2548). **การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ**. เอ็กซ์เปอร์เน็ท , กรุงเทพฯ.
- ธนาคารกสิกรไทย. (2557). **อัตราการลาออกของพนักงานธนาคาร สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558**, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/525684> .
- นุกูล ตรีเจริญ. (2548). **การศึกษาภาระหนี้สินของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองบัญชาการกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บริษัท อิงค์ควิตี้ จำกัด. (2557). **วัดผลพนักงานจากแบบประเมิน**. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558 จาก <http://incquity.com/articles/office-operation/employee-evaluation>).
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร, (2558). **สาเหตุของการลาออก**. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558, จาก <http://www.prosofthrmi.com/ArticleInfo.aspx?ArticleTypeID=2135&ArticleID=9566#sthash.7GRgI30H.dpuf>
- พิภพ วังเงิน. 2547. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ไพนรินทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์. (2552). **ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558 จาก <http://www.iothaiclub.in.th/article/article8.pdf>.
- พิชชากร แจ่มศรี. (2550). **ภาวะหนี้สินและแนวทางการบริหารหนี้สินของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนนทบุรี. ปัญหาพิเศษวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.**
- พัฒน์พงษ์ ขุนวิทยา. (2551) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟุจิทึเท็น (ประเทศไทย) จำกัด วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพา.**
- ภัทรชมน รัตนางกูร (2552). **ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558 จาก http://phatrasamon.blogspot.com/2009/11/blog-post_26.html.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). **การจัดการความรู้เกี่ยวกับ KPI**. คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรุงเทพฯ.
- มยุรี สุคนธ์ทรัพย์ (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เข้าที่อีสต์เอเชียแนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์กรุงเทพฯ :**
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริไฉกุล ฤทธิพิศุทธรา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส. แอสโซซิเอท เอนนิเนียร์ริง (1964) จำกัด**. การจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพฯ

- ศศิวิมล ปราบหงส์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนเรศวร, พิษณุโลก.
- สมหญิง มีพลกิจ. (2552). **การสำรวจและพัฒนา Employee Engagement ในองค์กร**. โครงการสัมมนาวิชาการ สยามเอชอาร์เอ็ม. กรุงเทพฯ
- สุวลักษณ์ แสนภักดี. (2550). **แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนังสือพิมพ์ผู้จัดการออนไลน์. (2558). **สาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออก**. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2558, จาก <http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9570000047245>
- Bludorn, A.C. (1982). The theories of turnover : causes, effect, and mean in. **Research In Sociology of Organization**,1, 75-128
- Gilmer, V.H.B. (1971). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, F. B. S. (1975). **The motivation to work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Michael lawer . (1971) . **Invitation to Politics** . Oxford : Martin Robertson .
- Mobley, H. H. (1982). **Employee Turnover Case Consequences and Control**. Texas: AddisonWesley.
- Pigors, B.G., & Myers, J.L. (1973). **Principles and practice of adult health nursing** (2nd ed.). Missouri: Mosby Year Book.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร ในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยโดยนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากทุกท่านในการสละ
เวลาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไป
ใช้ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป โดยข้อมูลในแบบสอบถามจะถือว่าเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอ
ผลการวิจัยในลักษณะโดยรวมเท่านั้น

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ท่านเลือกเป็นคำตอบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1)ชาย

2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

1)โสด

2) สมรส

3) หย่าร้าง/ หม้าย

4) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. การศึกษาสูงสุด

1)ปริญญาตรี

2) สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน.....บาท

7. ตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานสินเชื่อ อายุงาน..... ปี พนักงานเคาน์เตอร์ อายุงาน..... ปี

พนักงานด้านการตลาด อายุงาน..... ปี

8. ธนาคารที่ท่านปฏิบัติงาน

- 1) ธนาคารกรุงไทย 2) ธนาคารกรุงเทพ 3) ธนาคารกสิกรไทย
4) ธนาคารไทยพาณิชย์ 5) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา 6) ธนาคารทหารไทย
7) ธนาคารชนชาติ 8) ธนาคารซีไอเอ็มบีไทย 9) ธนาคาร UOB
10) ธนาคารเกียรตินาคิน 11) ธนาคารแลนด์แอนด์เฮาส์ 12) ธนาคารอมสิน
13) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร 14) ธนาคารอาคารสงเคราะห์
15) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย 16) ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางฯ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานธนาคาร
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

โปรดอ่านข้อความด้านซ้ายมือแล้วทำเครื่องหมาย [✓] ในช่องความสำคัญด้านขวามือที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ					
1. รายได้ของท่านไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2. รายจ่ายเพื่อการบริโภคสูงกว่ารายได้ที่ได้รับ					
3. ท่านไม่มีเงินเหลือไว้ออม					
4. ภาระหนี้สินของท่านมีมาก					
ปัจจัยด้านงาน					
ปัญหาด้านผลตอบแทนจากการทำงาน					
5. ผลประเมินที่ได้รับจากการประเมินผลประจำปีน้อยกว่าที่คาดหวัง					
6. ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ					
7. ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ไม่ตรงตามตำแหน่งและปริมาณงานที่ทำ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
8. โอกาสที่จะได้รับการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีน้อย					
9. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ					
10. การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน					
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
11. โอกาสในการเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชามีน้อย					
12. โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีน้อย					
13. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้คำปรึกษาและช่วยเหลือพนักงาน					
14. ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันและความจริงใจมักไม่เกิดขึ้นในการทำงานหรือมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย					
15. ความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการร่วมกันปฏิบัติงานจนงานประสบความสำเร็จนั้น มีโอกาสเกิดขึ้นน้อย					
ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน					
16. ความมั่นคงในหน้าที่การงานของท่านมีน้อย					
17. หน้าที่การงานของท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งไปได้ช้ากว่าบุคคลอื่น					
18. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับที่อื่น					
ปัญหาด้านนโยบายการบริหารงานของธนาคาร					
19. นโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนต่อหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน					
20. ไม่มีการวางแผน หรือกำหนดนโยบายและแนวทางการ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ดำเนินให้ถูกต้องทำให้พนักงานขาดศักยภาพในการทำงาน					
21. ธนาคารมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน					
22. โอกาสในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชามีน้อย					
23. ไม่มีการกระจายอำนาจ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจให้แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน					
ปัญหาด้านสภาพในการทำงาน					
24. บรรยากาศในการทำงานของพนักงาน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน					
25. ระดับเสียง อุณหภูมิ และแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมกับการทำงาน					
26. สถานที่ทำงานคับแคบ และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
27. ความปลอดภัยในการเดินทางของท่านเมื่อท่านไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีน้อย					
28. ไม่มีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีไฟ กรณีเกิดไฟไหม้, ไม่มีการป้องกันข้อมูลต่างๆ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ เป็นต้น					
ปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน					
29. ความสำเร็จในการทำงานของท่านมีน้อย					
30. โอกาสในการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นมีน้อย					
31. โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก	ระดับความสำคัญ				
	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
32. โอกาสในการทำงานที่ตีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น					
33. โอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานมีน้อย					
ปัญหาด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
34. หน้าที่ความรับผิดชอบในงานสูงกว่าบุคคลอื่นหลายเท่า					
35. ลักษณะของงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา					
36. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ยากเกินกว่าที่ท่านจะทำได้					
37. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
38. ได้รับระยะเวลาการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านต้องปฏิบัติ					
39. สภาพการปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของท่าน					
KPI รายบุคคลที่ใช้ประเมินผลงาน					
40. KPI รายบุคคลที่สูงเกินความสามารถ					
41. KPI รายบุคคลที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
42. KPI รายบุคคลที่ไม่ตรงกับความถนัด					
43. การถ่วงน้ำหนักในการวัด KPI รายบุคคลเน้นการขายมากเกินไป					
44. การประเมินคุณภาพผลงานรายบุคคลเน้น KPI เป็นหลัก					
45. เกณฑ์การพิจารณา KPI ไม่มีความยุติธรรม					
46. ปริมาณงานประจำที่มากไม่สามารถออกไปหาลูกค้าข้างนอกได้ ทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย KPI					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นางสาวอัญชลี ปิงวัง

วัน เดือน ปี เกิด

14 กุมภาพันธ์ 2527

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยพายัพปีการศึกษา 2549

ประสบการณ์

บมจ.ธนาคารกรุงไทย สาขาแม่ทะ จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่อาวุโสรักษาการผู้ช่วยผู้จัดการ
ธุรกิจการชาย



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved