

**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ
ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้**

**Factors Affecting to decide to early retirement of The Siam Commercial Bank
Public Company Limited' employees in the southern region.**

ตัณฎตา นิสวอนูตรพันธ์ และปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ

Tanyuta Nisawa-anutaraphan and Parinyaporn Pojariya

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: 6424104433@rumail.ru.ac.th, sabyemark@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ (2) ศึกษาปัจจัยค่าจุนในองค์กรธนาคารของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ และ (3) ศึกษากระบวนการตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 995 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานอยู่ที่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 และ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99

คำสำคัญ: ลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ปัจจัยค่าจุนในองค์กร กระบวนการการตัดสินใจ

ABSTRACT

The purpose of this independent study are 1) to study the demographic characteristics of The Siam Commercial Bank Public Company Limited's employees in the southern region. 2) to study maintenance factors of The Siam Commercial Bank Public Company Limited's employees in the southern region. 3) To study decision-making process to early retirement of The Siam Commercial Bank Public Company Limited' employees in the southern region.

The population for this study 955 people who was The Siam Commercial Bank Public Company Limited's employees in the southern region. Determine the sample size 285 people by using the Taro Yamane (1967). Collect data from questionnaires and statistics used in data analysis such as Frequency distribution, Percentage, Means, Standard Deviation, Independent Sample T-test, and F-test for the significant level of 0.05

Conclusion 1) the most of the subjects were female. Under the age of 40 years old with a bachelor's degree have a job position as a permanent employee The average monthly income is less than or equal to 30,000 baht and the service life is more than 10 years. 2) opinion of The Siam Commercial Bank Public Company Limited's employees in the southern region about maintenance factors was employees' overall opinions are moderate, there was an average of 2.99. and 3) opinion of The Siam Commercial Bank Public Company Limited's employees in the southern region about decision-making to early retirement process was employees' overall opinions are moderate, there was an average of 2.99.

Keywords: early retirement, maintenance factors, decision-making process

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2561 ภายในงาน SCB VISION 2020 คุณอาทิตย์ นันทวิทยา กรรมการผู้จัดการใหญ่ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ธนาคารไทยพาณิชย์ ได้พูดถึงแผนธุรกิจในปี 2561 และการปรับตัวพร้อมกับเป้าหมายในปี 2563 ที่ต้องการจะเป็นธนาคารที่ได้รับการชื่นชมสูงสุด (The Most Admired Bank) เรื่องหนึ่งที่น่าสนใจ และเป็นการพูดต่อสาธารณะอย่างเป็นทางการ ก็คือการปรับลดสาขา และพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญภายในสามปีต่อจากนี้ โดยสาขาลดลงจาก 1,153 สาขา เหลือเพียง 400 สาขา และลดจำนวนพนักงานจาก 27,000 คน เหลือเพียง 15,000 คน (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2561) ปัจจัยแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดโอกาสและความท้าทายต่อการแข่งขันกันในการดำเนินธุรกิจ ทุกองค์กรรวมไปถึงสถาบันการเงินจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การปรับตัวที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของแต่ละ

ละองค์การตามหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล (ณัฐกร โกศลปี่, 2560) โดยในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนพนักงานของธนาคารลดลงอย่างต่อเนื่อง จากการลาออกของพนักงานสาขาในแต่ละปีซึ่งไม่ได้มีการรับพนักงานทดแทน เนื่องจากธนาคารได้มีการปิดสาขา เป็นจำนวนมากตามพฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนมาใช้บริการธนาคารผ่านช่องทางดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง ธนาคารได้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนดแบบสมัครใจในปี 2563 และปี 2564 ชื่อว่าโครงการ "จากด้วยใจ" เป็นโครงการสมัครใจลาออก เป็นทางเลือกและเปิดโอกาสให้กับพนักงานแสดงความจำนงเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อเป็นสวัสดิการเสริม โดยผู้สมัครต้องเป็นพนักงานประจำของธนาคารที่มีอายุครบ 55 ปีขึ้นไป(ธนาคารไทยพาณิชย์, 2564)

ในขณะที่นักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจมาก คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg และคณะ โดย Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่มีแรงจูงใจในการทำงานได้ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าจากสภาพปัญหาที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยมุ่งศึกษาในมิติของ ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยค้ำจุนในองค์กรและกระบวนการตัดสินใจเป็นสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและพนักงานร่วมกันในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร หรือ มาตรการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้
3. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณอายุของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาคใต้ต่างกัน
2. ปัจจัยค้ำจุนในองค์กรที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาคใต้ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุนในองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคม

2. ตัวแปรตาม กระบวนการการตัดสินใจ ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินทางเลือก

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงานธนาคาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ในมิติของปัจจัยค้ำจุนเป็นหลักซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาคณไว้ธนาคาร ในลักษณะที่ทำให้สามารถทำงานได้ ซึ่งใน ประกอบด้วย (1) นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารงานของธนาคาร การติดต่อสื่อสารภายใน ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานของธนาคารมีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่าง (2) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอทันสมัยและสะดวกต่อการใช้งานเสมอ สภาพสถานที่ทำงานอยู่ในมาตรฐานความปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่นบรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมง ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ (3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่ธนาคารจ่ายให้แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในธนาคารให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของพนักงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส (4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนับ

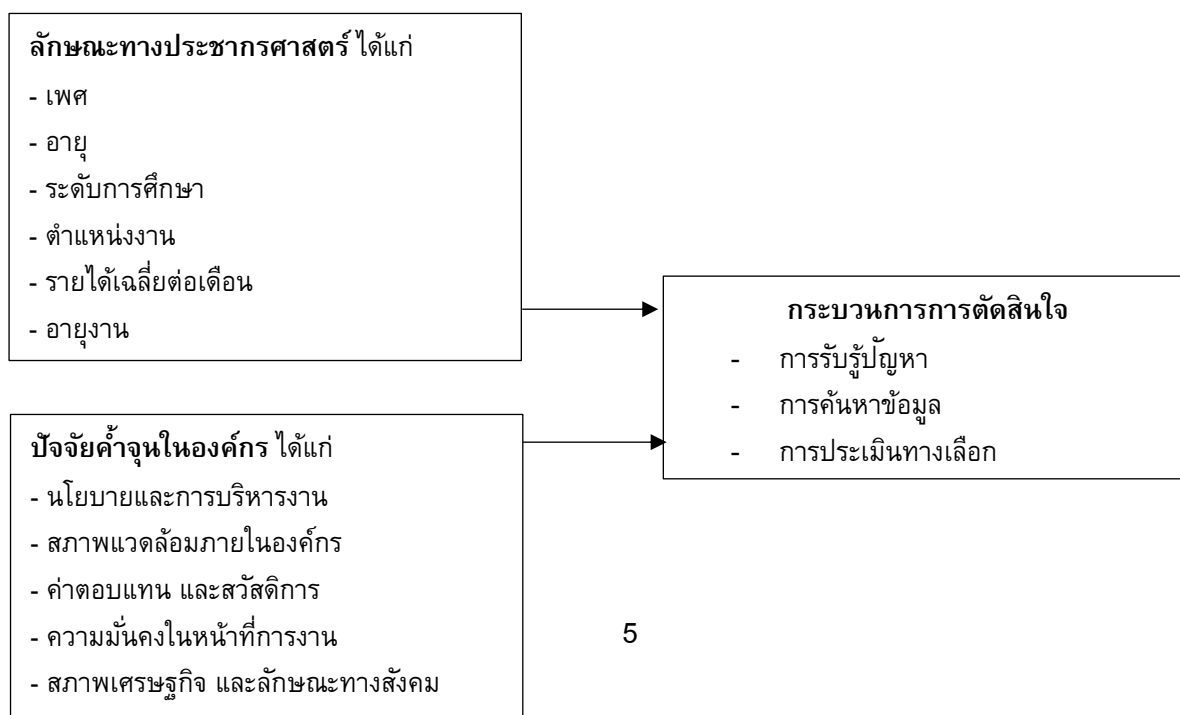
จากเวลาที่เข้าทำงานผู้ปฏิบัติงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม หัวหน้างาน พิจารณาความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคว่ามีผลกับการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใดอย่างไร และ (5) สภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคม คือสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ ผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการการตัดสินใจหรือการกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ทั้งสิ้น 3 ขั้นตอนเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใด ประกอบด้วย (1) การรับรู้ปัญหา คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความต้องการภายในของตนซึ่งอาจเกิดขึ้นเอง หรือจากสิ่งกระตุ้น อันเป็นความต้องการด้านจิตวิทยา สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเมื่อถึงระดับหนึ่งจะกลายเป็นสิ่งกระตุ้น บุคคลจะเรียนรู้ถึงวิธีที่จะจัดการกับสิ่งกระตุ้นจากประสบการณ์ในอดีตทำให้เขารู้ว่าตอบสนองสิ่งกระตุ้นนั้นอย่างไร (2) การค้นหาข้อมูล คือ การพยายามค้นหาข้อมูลเพื่อหาทางสนองความต้องการที่ถูกกระตุ้น จากแหล่งต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อน คนรู้จัก สื่อ และประสบการณ์ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้น ซึ่งอาจไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้ และ (3) การประเมินทางเลือก คือ ความจำเป็นที่ต้องประเมินค่าดูว่า ข้อมูลที่ได้รับมานั้นถูกต้อง เหมาะสมเพียงพอตรงกับเวลาและความสามารถที่นำไปวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจได้หรือไม่

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 995 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยศึกษารวบรวมและ ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในองค์กร ในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพเศรษฐกิจและลักษณะทางโดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจ ได้แก่ การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูล และการประเมินทางเลือกเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) แบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ใช้สถิติในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับปัจจัยคำจูนในองค์กรและกระบวนการการตัดสินใจ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1 Independent-Sample T-Test คือ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร สองกลุ่มเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะเป็นการวิเคราะห์ว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามนั้นจะแตกต่างกันในทุกกลุ่มของตัวแปรอิสระหรือไม่

2.2 One-Way ANOVA หรือ F-Test คือ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม ประชากร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 โดยนำค่า F-Test ในการทดสอบวิเคราะห์ว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามนั้นจะแตกต่างกันในทุกกลุ่มของตัวแปรอิสระหรือไม่

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมรายด้าน

ปัจจัยค่าจูนในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
นโยบายและการบริหารงาน	2.93	.63	ปานกลาง	5
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	3.03	.62	ปานกลาง	2
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	2.96	.60	ปานกลาง	4
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.04	.64	ปานกลาง	1
สภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคม	3.01	.59	ปานกลาง	3
รวม	2.99	.27	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 โดยเมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.04

อันดับที่ 2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.03

อันดับที่ 3 สภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01

อันดับที่ 4 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96

อันดับที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.93

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมรายด้าน

กระบวนการการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การรับรู้ปัญหา	2.95	.61	ปานกลาง	3
การค้นหาข้อมูล	3.02	.59	ปานกลาง	1
การประเมินทางเลือก	3.00	.63	ปานกลาง	2
รวม	2.99	.34	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 โดยเมื่อพิจารณารายด้านรายละเอียดดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 การค้นหาข้อมูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02

อันดับที่ 2 การประเมินทางเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00

อันดับที่ 3 การรับรู้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ จำแนกตามเพศ

กระบวนการการตัดสินใจ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
การรับรู้ปัญหา	2.94	.62	2.95	.60	.87	.84
การค้นหาข้อมูล	3.11	.61	2.98	.58	.10	.57
การประเมินทางเลือก	2.94	.61	3.03	.64	.29	.60
รวม	3.00	.32	2.99	.35	.85	.23

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศชายมีโดยรวมแล้วเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจสูงกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจสูงกว่าเพศชายอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 และด้านการประเมินทางเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.03 แต่เพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจด้านการค้นหาข้อมูลสูงกว่าเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 สำหรับผลรวมในทุกด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการรับรู้ปัญหา

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	8.115	17	.477	.90	.57
ภายในกลุ่ม	141.198	267	.529		
รวม	149.312	284			

ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.828	17	.166	.72	.78
	ภายในกลุ่ม	61.888	267	.232		
	รวม	64.716	284			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.528	17	.384	.80	.69
	ภายในกลุ่ม	128.069	267	.480		
	รวม	134.596	284			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	13.539	17	.796	1.30	.19
	ภายในกลุ่ม	164.005	267	.614		
	รวม	177.544	284			
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.351	17	.727	.97	.49
	ภายในกลุ่ม	199.592	267	.748		
	รวม	211.944	284			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.281	17	.487	1.26	.22
	ภายในกลุ่ม	103.411	267	.387		
	รวม	111.692	284			
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.771	17	.281	.73	.77
	ภายในกลุ่ม	102.765	267	.385		
	รวม	107.535	284			
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.532	17	.267	.72	.78
	ภายในกลุ่ม	98.307	267	.368		
	รวม	102.840	284			
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.527	17	.207	.50	.95
	ภายในกลุ่ม	111.473	267	.418		
	รวม	115.000	284			
สภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.580	17	.446	1.28	.20
	ภายในกลุ่ม	92.800	267	.348		
	รวม	100.380	284			

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการรับรู้ปัญหาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน และอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการรับรู้ปัญหาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงานต่างกัน ระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่างกัน ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างกัน ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างกัน และระดับความคิดเห็นด้านสภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการรับรู้ปัญหาไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการค้นหาข้อมูล

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	7.405	16	.463	.87	.60
	ภายในกลุ่ม	141.908	268	.530		
	รวม	149.312	284			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.728	16	.233	1.02	.43
	ภายในกลุ่ม	60.988	268	.228		
	รวม	64.716	284			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.950	16	.372	.77	.71
	ภายในกลุ่ม	128.647	268	.480		
	รวม	134.596	284			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.710	16	.544	.86	.61
	ภายในกลุ่ม	168.834	268	.630		
	รวม	177.544	284			
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.671	16	.792	1.07	.39

ภายในกลุ่ม	199.273	268	.744
รวม	211.944	284	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.051	16	.253	.63	.86
	ภายในกลุ่ม	107.641	268	.402		
		รวม	284			
สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.433	16	.340	.89	.58
	ภายในกลุ่ม	102.102	268	.381		
		รวม	284			
ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.976	16	.499	1.41	.14
	ภายในกลุ่ม	94.863	268	.354		
		รวม	284			
ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.305	16	.332	.81	.67
	ภายในกลุ่ม	109.695	268	.409		
		รวม	284			
สภาพเศรษฐกิจ และ ลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.902	16	.369	1.05	.41
	ภายในกลุ่ม	94.478	268	.353		
		รวม	284			

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน และอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการค้นหาข้อมูลไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงานต่างกัน ระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่างกัน ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างกัน ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างกัน และระดับความคิดเห็นด้านสภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการค้นหาข้อมูลไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการประเมินทางเลือก

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	7.405	16	.463	.87	.60
	ภายในกลุ่ม	141.908	268	.530		
	รวม	149.312	284			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.728	16	.233	1.02	.43
	ภายในกลุ่ม	60.988	268	.228		
	รวม	64.716	284			
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.950	16	.372	.77	.71
	ภายในกลุ่ม	128.647	268	.480		
	รวม	134.596	284			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.710	16	.544	.86	.61
	ภายในกลุ่ม	168.834	268	.630		
	รวม	177.544	284			
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.671	16	.792	1.07	.39
	ภายในกลุ่ม	199.273	268	.744		
	รวม	211.944	284			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.051	16	.253	.63	.86
	ภายในกลุ่ม	107.641	268	.402		
	รวม	111.692	284			
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.433	16	.340	.89	.58
	ภายในกลุ่ม	102.102	268	.381		
	รวม	107.535	284			
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.976	16	.499	1.41	.14
	ภายในกลุ่ม	94.863	268	.354		
	รวม	102.840	284			
ความมั่นคงในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.305	16	.332	.81	.67

การงาน	ภายในกลุ่ม	109.695	268	.409
	รวม	115.000	284	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สภาพเศรษฐกิจ และ	ระหว่างกลุ่ม	5.902	16	.369	1.05	.41
ลักษณะทางสังคม	ภายในกลุ่ม	94.478	268	.353		
	รวม	100.380	284			

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน และอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในด้านการประเมินทางเลือกไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ที่มีระดับความคิดเห็นด้านนโยบายและการบริหารงานต่างกัน ระดับความคิดเห็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่างกัน ระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างกัน ระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างกัน และระดับความคิดเห็นด้านสภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคมต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ในการประเมินทางเลือกไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้นี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมุติฐานดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำมี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีอายุงานอยู่ที่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ กัลยา ปัญญาไชย, 2556 เรื่องความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคลคือเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ อายุงาน และหน่วยงาน ในการทำการศึกษารื่องดังกล่าว และศศิ อ่วมเพ็ง, 2558 เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้กำหนดลักษณะทาง
กระชาการศาสตร์โดยใช้เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาทำการศึกษา

2. ปัจจัยค่าจ้างในองค์กรธนาคารของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่
ภาคใต้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ใน
เขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 โดย
เมื่อพิจารณารายด้านมีรายละเอียดคือ อันดับที่ 1 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 สภาพแวดล้อม
ภายในองค์กร อันดับที่ 3 สภาพเศรษฐกิจ และลักษณะทางสังคม อันดับที่ 4 ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
และอันดับที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน สอดคล้องกับรัตติยา แก้วมรกต, 2564 เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการ
ลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้าน
ผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และยังสอดคล้องกับ พิมพาภรณ์ ประสารพงษ์,
2562 เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา
จำกัด (มหาชน) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงานในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง

3. กระบวนการตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณของของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
ในเขตพื้นที่ภาคใต้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด
(มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 โดยเมื่อพิจารณารายด้านรายละเอียดคือ อันดับที่ 1 การค้นหาข้อมูล อันดับที่ 2 การ
ประเมินทางเลือก และอันดับที่ 3 การรับรู้ปัญหา สอดคล้องกับณัฐกร โกศลปป์, 2560 เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กรณีศึกษาพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
สำนักงานใหญ่ โดยมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคใต้ ผู้วิจัยพบข้อเสนอแนะที่ได้จากการเก็บข้อมูลต่างๆ โดย
สามารถแบ่งออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ธนาคารควรกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานออกเป็นสัดส่วนที่ชัดเจน ระหว่างงานขายกับ
งานบริการของพนักงานประจำสาขาสาขา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน พนักงานทราบถึงความ
จำเป็นของธนาคารและตระหนักดีว่าพนักงานทุกคนล้วนเป็นแรงขับเคลื่อนขององค์กร
ดังนั้นนอกจากผลประโยชน์ที่เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงอยู่ของธุรกิจ แรงจูงใจที่ดีหรือหรือความสุขของ
พนักงานระดับปฏิบัติการก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกัน

2. ธนาคารควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับอายุงานและตำแหน่งหน้าที่มากขึ้นกว่าที่
เป็นอยู่ รวมถึงปรับลดเกณฑ์เกษียณอายุที่ไม่ต้องรอถึงอายุ 55 ปี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในอนาคตอาจมีการต่อยอดงานวิจัยชิ้นนี้โดยการเน้นเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความเจาะจงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้บริบทที่ใกล้เคียงมากที่สุด กล่าวคือ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีแนวโน้ม หรือทิศทางที่กำลังตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุอยู่ในปัจจุบัน หรือเป็นกลุ่มที่มีเงื่อนไขตรงตามที่ธนาคารกำหนดในโครงการสมัครใจออกจากงานก่อนเกษียณอายุของธนาคาร

2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติที่ต่างออกไปจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในอีกมิติหนึ่งที่ลุ่มลึกและค่อนข้างชัดเจนกว่านี้ หรือศึกษาตัวแปรอื่น ๆ รวมด้วย

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลที่กำลังตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุในขณะนั้น ๆ หรือยกระดับเป็นงานวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อให้สามารถนำเอาผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแก่องค์กร

แหล่งอ้างอิง

- กัลยา ปัญญาไชย. (2556). ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยในการตัดสินใจลาออกของ พนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559 หน้า 175 – 183. กรุงเทพมหานคร. (2561). 2020 SCB Vision ส่งสัญญาณเตือนถึงทุกองค์กร. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/118648>.
- ณัฐกร โกศลป. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด: กรณีศึกษาธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิมพาภรณ์ ประสารพงษ์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2564). โครงการจากด้วยใจ. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.scb.co.th/th/about-us/corporate-governance.html>
- รัตติยา แก้วมรกต. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.