

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 1,089 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางการภาพ ความมั่นคงของการทำงาน รวมทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยวิธีสะดวก ระหว่างเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม 2552 ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 285 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด และนำมาลงรหัส ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ(Percentage)
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.46 อายุ 51 – 55 ปี ร้อยละ 68.07 สถานภาพสมรส ร้อยละ 43.16 รองลงมา โสด ร้อยละ 32.63 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.82 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 6 -7 ร้อยละ 52.63 รองลงมา เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ร้อยละ 29.12 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท/เดือน ร้อยละ 52.28 รองลงมา 51,000 บาท/เดือน ขึ้นไป ร้อยละ 30.53

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตามสภาพส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57 - 3.61$) จำนวน 2 รายการคือ

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60 - 3.72$) ทุกรายการคือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพ และ

ปลดหนี้สิน

3. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

ซึ่งสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกสถานภาพ ทุกระดับการศึกษา ทุกระดับตำแหน่งงาน ทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77 - 4.26$) จำนวน 2 รายการคือ

1. ต้องการพักผ่อน
 2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
- นอกนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกสถานภาพ ทุกระดับการศึกษา ทุกระดับตำแหน่งงาน ทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21 - 3.34$) ทุกรายการคือ

1. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่นักและภาระมากเกินไป
3. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ
4. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่

ซึ่งสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง ทุกระดับอายุ ทุกสถานภาพ ทุกระดับการศึกษา ทุกระดับตำแหน่งงาน ทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นของ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{x}) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิงพบว่า ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
2. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ ดังนี้

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

คำตอบแทนแลสส์ติการ

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิน

พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

พนักงาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับ

ค่าใช้จ่ายในอนาคต

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
3. ต้องการเปลี่ยนงาน

พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
3. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีภาวะความกดดันทางครอบครัว

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
3. ต้องการเปลี่ยนงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการ ดังนี้

1. มีภาวะกดดันทางครอบครัว
2. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
3. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
4. ต้องการเปลี่ยนงาน
5. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ

พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ

พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ ดังนี้

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
4. ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ

พนักงาน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้นำข้อมูลมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.46 อายุ 51 – 55 ปี ร้อยละ 68.07 สถานภาพสมรส ร้อยละ 43.16 รองลงมา โสด ร้อยละ 32.63 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.82 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 6 -7 ร้อยละ 52.63 รองลงมา เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ร้อยละ 29.12 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท/เดือน ร้อยละ 52.28 รองลงมา 51,000 บาท/เดือน ขึ้นไป ร้อยละ 30.53

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตามสภาพส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57 - 3.61$) จำนวน 2 รายการคือ นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพ มากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60 - 3.72$) ทุกรายการคือ ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพ และปลดหนี้สิน เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77 - 4.26$) จำนวน 2 รายการคือ ต้องการพักผ่อน เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21 - 3.34$) ทุกรายการคือ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่นักและภาระมากเกินไป ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นของ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานเพศชาย และ เพศหญิงพบว่า ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจนกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควรกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไปพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

ค่าตอบแทนแลสวัสดิการ

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายใน

อนาคต และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิน พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต พนักงาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป เบื้องหน้างานที่ทำในปัจจุบัน ต้องการเปลี่ยนงาน พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ต้องการพักผ่อน สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป เบื้องหน้างานที่ทำในปัจจุบัน พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ มีภาวะความกดดันทางครอบครัว พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป เบื้องหน้างานที่ทำในปัจจุบัน ต้องการเปลี่ยนงาน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ มีภาวะกดดันทางครอบครัว สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป เบื้องหน้างานที่ทำในปัจจุบัน ต้องการเปลี่ยนงาน ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป เบื้องหน้างานที่ทำในปัจจุบัน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่นักและภาระมากเกินไป พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่นักและภาระมากเกินไป ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่นักและภาระมากเกินไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงกมล วรฤทธิ์ (2543) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของ โครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เหตุจูงใจให้ พนักงานเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ คือ พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วม โครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ต้องการพักผ่อน คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัว สำหรับงานในระบบใหม่ และมีงานใหม่ที่น่าจะเหมาะสมกว่า

ชัยมนตรี ปานประภาการ (2544) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของโครงการเกษียณอายุก่อน กำหนด : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) พบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่อยู่ในเกณฑ์สมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50 – 54 ปี จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่ง 7 – 9 ระดับเงินเดือนขั้น 40,000 – 44,999 บาท
2. พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่อยู่ในเกณฑ์สมัครเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนของโครงการ เกษียณอายุก่อนกำหนด ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง
3. สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน คือ อายุ และอายุในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
4. สถานภาพส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน รายได้อื่น ๆ) ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน สุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน ควรมีการวางนโยบายในการจัดองค์กรให้มีความชัดเจนปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมและสอดคล้อง สร้างทัศนคติที่ต่อองค์กร หน่วยงาน หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชา ควรหันมาทบทวนในเรื่องของบุคลากรในองค์กร หาแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรมากขึ้น

2. พนักงานมีความพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. ความมั่นคงของการทำงาน ควรให้ความสำคัญในการทำงานเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณที่บ่งบอกให้ องค์กร หน่วยงาน หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชา ควรหันกลับมาทบทวนในเรื่องของบุคลากรในองค์กรว่าจะมีแนวทางในการบริหารจัดการอย่างไรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจในการทำงาน ให้เหมาะสมกับบุคคล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการบริการงานขององค์กร เพื่อไปปรับปรุงการดำเนินงาน
2. ควรศึกษาปัจจัยในการเกษียณก่อนกำหนด เช่น นโยบายในการทำงาน กฎระเบียบขั้นตอนการทำงาน ความรู้ความสามารถในการทำงาน สุขภาพ
3. ควรศึกษาผลตอบแทน และสวัสดิการ ของพนักงานเปรียบเทียบกับธนาคารอื่น