

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้วิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัย เพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานหรือไม่

ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ภูมิศึกษา พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด และธนาคารกรุงไทย จำกัด ได้แยกอธิบายโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัย เป็นข้อมูลลักษณะด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน และการผ่านงาน

ตรวจสอบแสดงคุณสมบัติทั่วไปหรือลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด จำนวน 94 คน (คิดเป็น 45.6%) และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ธนาคารกรุงไทย จำกัด จำนวน 112 คน (คิดเป็น 54.4%) รวมทั้งสิ้น 206 คน

ลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	จำนวน (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
		ธ.กรุงเทพฯ		ธ.กรุงเทพฯ			
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ		
1. อายุ	1. ต่ำกว่า 25 ปี	37	39.4	37	33.0	74	35.9
	2. 26-30 ปี	31	32.9	46	41.1	77	37.4
	3. 31-35 ปี	11	11.7	17	15.2	28	13.6
	4. 36-40 ปี	8	8.5	9	8.0	17	18.3
	5. 41-45 ปี	6	6.4	2	1.8	8	3.9
	6. 46 ปีขึ้นไป	-	-	1	0.9	1	0.5
	ไม่ตอบ	1	1.1	-	-	1	0.5
รวม	94	100.0	112	100.0	206	100.0	
2. ระดับการศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	7.4	46	41.1	53	5.7
	2. ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	80	85.1	46	41.1	126	61.2
	3. ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	6	6.4	19	17.0	25	12.1
	4. ปริญญาเอก	-	-	1	0.8	1	0.5
	ไม่ตอบ	1	1.1	-	-	1	0.5
รวม	94	100.0	112	100.0	206	100.0	
3. ระดับตำแหน่ง งาน	1. ระดับพนักงาน	71	75.6	65	58.0	136	66.0
	2. ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก /หัวหน้าแผนก	8	8.5	31	27.7	39	18.9
	3. ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน /หัวหน้าส่วน	5	5.3	7	6.2	12	5.8
	ไม่ตอบ	10	10.6	9	8.1	19	9.2
รวม	94	100.0	112	100.0	206	100.0	

ลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	จำนวน (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
		ธ.กรุงเทพฯ		ธ.กรุงเทพฯ			
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ		
4. ระยะเวลา การทำงาน	1. ต่ำกว่า 1 ปี	26	27.7	31	27.7	57	27.7
	2. สูงกว่า 1 ปี-ต่ำกว่า 3 ปี	14	14.9	31	27.7	45	21.8
	3. สูงกว่า 3 ปี-ต่ำกว่า 6 ปี	34	36.2	23	20.5	57	27.7
	4. สูงกว่า 6 ปี-ต่ำกว่า 10 ปี	6	6.3	25	22.3	31	15.0
	5. สูงกว่า 10 ปี-ต่ำกว่า 15 ปี	11	11.7	2	1.8	13	6.3
	6. 15 ปีขึ้นไป	3	3.2	-	1.8	3	1.5
	ไม่ตอบ	-	-	-	-	-	-
	รวม	9	100.0	112	100.0	206	100.0
5. อัตราเงินเดือน	1. ต่ำกว่า 3000 บาท	1	1.1	21	18.8	22	10.7
	2. 3,000-6,000 บาท	22	23.4	72	64.3	94	45.6
	3. 6,001-9,000 บาท	53	56.4	13	11.6	66	32.0
	4. 9,001-12,000 บาท	15	15.9	6	5.3	21	10.0
	5. 12,001-15,000 บาท	2	2.1	-	-	2	1.0
	6. 15,001-20,000 บาท	-	-	-	-	-	-
	7. 20,001 ขึ้นไป	-	-	-	-	-	-
	ไม่ตอบ	1	1.1	-	-	1	0.5
รวม	94	100.0	112	100.0	206	100.0	

ลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง	รายละเอียด	จำนวน (คน)				รวม (คน)	ร้อยละ
		ธ.กรุงเทพฯ		ธ.กรุงเทพฯ			
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ		
6. การผ่านงาน	1. เคยทำงานที่อื่นมาก่อน	42	44.7	55	49.1	97	47.1
	2. ไม่เคยทำงานมาก่อน	50	53.2	56	50.0	106	51.5
	ไม่ตอบ	2	2.1	1	0.9	3	1.5
	รวม	94	100.0	112	100.0	206	100.0

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษารวมทั้งสิ้น 206 คน ปรากฏผลดังนี้คือ

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วงไม่เกิน 30 ปี กล่าวคือ ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 74 คน หรือ 35.9% ผู้มีอายุช่วง 26-30 ปี มีจำนวน 77 คน หรือ 37.4% รวมผู้มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 151 คน หรือ 73.3% เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ 68 คน (33.0%) และพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ 83 คน (40.3%)

พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือมี 126 คน หรือ 61.2% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาได้แก่ ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 53 คน หรือ 25.7% ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามีจำนวน 25 คนหรือ 12.1% และระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน หรือ 0.5% พิจารณาแยกองค์กร พนักงานธนาคารกรุงเทพฯ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 80 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี 7 คน ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 6 คน พนักงานธนาคารกรุงเทพฯ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 46 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี 46 คน ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 19 คน และระดับปริญญาเอก 1 คน

เป็นที่สังเกตว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวนมากพอสมควร ดังนั้น พนักงานในหน่วยงานดังกล่าวมีการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง จากการพิจารณาพบว่ามีผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากพอสมควร ซึ่งพิจารณาได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษาเป็นผู้ที่มีอายุโดยเฉลี่ยแล้วไม่มากนักคือ มีผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อยู่ถึง 35.9%

พนักงานส่วนใหญ่ที่ทำการศึกษาคือผู้ที่อยู่ในระดับพนักงาน คือ มีจำนวน 136 คน (66.0%) แยกเป็นธนาคารกรุงเทพ 71 คน และธนาคารกรุงไทย 65 คน และโดยลักษณะงานด้านจัดระบบข้อมูลพบว่า พนักงานเป็นพนักงานด้านปฏิบัติการมากที่สุด

หากพิจารณาระยะเวลาการทำงาน หรืออายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาล้วนมีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี โดยที่มีผู้มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และอายุงานระหว่าง 3-6 ปี มากที่สุด คือ มีผู้มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี 57 คน หรือ 27.7% ผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 3-6 ปี 57 คน หรือ 27.7% เช่นเดียวกัน รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี คือ มีจำนวน 45 คน หรือ 21.8% รวมแล้วเป็นผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 6 ปี อยู่ถึง 159 คน หรือ 77.2% เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 74 คน (35.9%) พนักงานธนาคารกรุงไทย จำนวน 85 คน (41.3%)

สำหรับอัตราเงินเดือน ปรากฏว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 3,000 บาท - 6,000 บาท มากที่สุด คือ มีจำนวน 94 คน หรือ 45.6% เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ 22 คน (10.7%) และพนักงานธนาคารกรุงไทย 72 คน (34.9%) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 6,001-9,000 บาท คือมีจำนวน 66 คน หรือ 32.0% เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ 53 คน (25.7) และพนักงานธนาคารกรุงไทย 13 คน (6.3%) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 9,001-12,000 บาท จำนวน 21 คน หรือ 10.2% เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ 15 คน (7.3%) และพนักงานธนาคารกรุงไทย 6 คน (2.9%) และเงินเดือนระหว่าง 12,001-15,000 บาท จำนวน 2 คน หรือ 1.0% เป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพ ทั้งหมด จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 3,000-6,000 บาท แต่เมื่อพิจารณาแยกองค์การพบว่า เป็นพนักงานที่อยู่ในธนาคารกรุงไทย มากที่สุด สำหรับพนักงานธนาคารกรุงเทพ แล้ว จากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้ที่มีเงินเดือนระหว่าง 6,001-9,000 บาท มากที่สุด ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ มีอัตราเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาก็สามารถสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนในระดับระหว่าง 3,000 บาท ถึง 9,000 บาท คิดเป็น 77.6% ดังนั้นอัตราเงินเดือนของพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ทั้งสองธนาคารโดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลาง

ต่อคำถามเกี่ยวกับการผ่านงานของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน คิดเป็น 106 คน หรือ 51.5% แยกเป็นพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ 50 คน (24.3%) และพนักงานธนาคารกรุงไทยฯ 56 คน (27.2%)

การเสนอผลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจที่พึงพอใจ-ไม่พึงพอใจ และปัจจัยจูงใจที่ต้องการให้มีการปรับปรุงภายในหน่วยงานทั้งสองหน่วยงานดังนี้คือ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการแบ่งส่วนงานและจำนวนพนักงานผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่าการแบ่งส่วนงานปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว (63.3% เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว) และจำนวนพนักงานมีมากพอแล้ว (55.3% เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว)
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 72.8% เห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มพอสมควร
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 61.6% เห็นว่าอัตราเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับอยู่ไม่เหมาะสม
4. ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 72.7% เห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานด้วยการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย และจำนวน 57.3% เห็นว่าการพยายามส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานด้วยการฝึกอบรมมีน้อย
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์อันดียิ่งยกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนถึง 94.7% เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว และ 75.7% เห็นด้วยที่มีการช่วยเหลือกันทำงาน
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานงาน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 56.8% เห็นว่ามีการประสานงานกันดีพอสมควรในการทำงาน และ 54.4% ของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าได้รับความสะดวกพอสมควร เมื่อติดต่อกับหน่วยงานอื่น

7. ในข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อคำถามที่ว่าผู้บังคับบัญชาคอยให้กำลังใจ กระตุ้น และจูงใจให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ ผลปรากฏว่า ไม่สามารถสรุปได้เนื่องจากมีผู้ไม่ออกความเห็นส่วนนี้อยู่ถึง 38.3% โดยมีผู้ตอบว่าเห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว 45.2% และไม่เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าวอยู่ถึง 16.5%

8. ในข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงความคิดเห็น ไม่สามารถสรุปได้เนื่องจากมีผู้ไม่ออกความเห็นอยู่ถึง 42.7% ผู้ตอบว่าสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ 35.4% และผู้ไม่เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว 21.9%

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 72.3% มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรทั้งสองแห่ง และจำนวน 66.5% เห็นว่า มีความภูมิใจและชอบงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควร

10. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำราญของงาน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 62.6% เห็นด้วยที่ว่า รู้สึกว่าตนเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

11. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเบื่องาน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 30.6% รู้สึกเบื่องานที่ทำ แต่ปรากฏว่าผู้ไม่ออกความเห็นต่อคำถามดังกล่าวมากพอสมควรคือ 27.2%

12. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรักและผูกพันต่องานของตน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 56.8% มีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานของตน

13. สํารวจปัจจัยจูงใจทั้งสององค์กร ผลปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในสิ่งเหล่านี้ เรียงลำดับความสำคัญคือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน (46.1%) 2) สวัสดิการ (20.1%) 3) เพื่อนร่วมงาน (12.1) 4) โบนัส (8.3%) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความไม่พึงพอใจในสิ่งเหล่านี้ เรียงลำดับความสำคัญคือ 1) อัตราเงินเดือน (36.4%) 2) ความไม่ก้าวหน้าในการทำงาน (22.3%) 3) ลักษณะงานที่ทำ (19.7%) 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (6.7%) 5) ผู้บังคับบัญชา (5.3%)

14. สํารวจความคิดเห็นของพนักงานต่อสาเหตุการออกจากงาน เรียงลำดับความสำคัญคือ 1) ปัญหาเกี่ยวกับรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ (32.5%) 2) ปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งงานและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (20.3%) 3) ปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงาน (15.3%) 4) ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (16.2%) 5) ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา (16.2%) 6) ศึกษาต่อ (4.2%) 7) ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (1.0%)

15. สํารวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่ต้องการให้มีการปรับปรุง ผลปรากฏว่า สิ่งจูงใจที่ต้องการให้มีการปรับปรุง เรียงลำดับความสำคัญดังนี้คือ 1) เงินเดือนและผลตอบแทน (46.6%) 2) การบริหารงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (37.9%) 3) ค่าครองชีพ โบนัส (5.8%) 4) สวัสดิการและการรักษาพยาบาล (5.6%) 5) การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอยู่เสมอ (1.0%)

16. สํารวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาต่อการทำงาน ผลปรากฏว่า มีผู้ตอบว่าต้องการเปลี่ยนงานไปอยู่องค์กรอื่นจำนวน 31 คน หรือ 15.0% ผู้ตอบว่าคิดอยากเปลี่ยนงาน แต่ยังไม่อยากออกจากองค์กรเดิม 81 คน หรือ 39.3% ผู้ตอบว่าต้องการทำงานอยู่ที่เดิมไม่เปลี่ยนงาน 86 คน หรือ 41.7% (ไม่ตอบ 8 คน หรือ 3.9%) ถ้ารวมผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงาน และคิดอยากเปลี่ยนงานรวมกันมีจำนวน 112 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 206 คน คิดเป็น 54.3% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับคำถามเกี่ยวกับเหตุผลของความปรารถนาต่องาน ผลปรากฏว่า ผู้ตอบว่าต้องการเปลี่ยนงานให้เหตุผลของการเปลี่ยนงานคือ 1) งานน่าเบื่อ จำเจ ซ้ำซาก 2) งานไม่ก้าวหน้า 3) เงินเดือนน้อย 4) ผู้บังคับบัญชารวมอำนาจ และไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 5) สภาพแวดล้อมไม่ดี ระบบงานไม่เป็นระเบียบ เสียงดัง ผู้ตอบว่าอยากเปลี่ยนงานแต่ยังไม่อยากออกจากองค์กรเดิม ให้เหตุผลคือ 1) เบื่องาน แต่ยังหาที่ใหม่ไม่ได้ 2) งานไม่ก้าวหน้า แต่งานที่ทำมั่นคง และไม่อยากเริ่มต้นใหม่ 3) มีผู้บังคับบัญชามากกว่า 1 คน การสั่งงานไม่ชัดเจน ลักษณะงานซ้ำซ้อน ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน และเบื่องาน 4) ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจต่อความคิดเห็น 5) ต้องการศึกษาคือ ผู้ที่ตอบว่าต้องการทำงานอยู่และไม่คิดเปลี่ยนงานให้เหตุผลคือ 1) งานและองค์กรที่ทำอยู่มีชื่อเสียงและมั่นคง 2) ยังใหม่ต่องานและยังต้องการหาประสบการณ์จากการทำงานอยู่ 3) ชอบงานที่ทำ และงานท้าทายความสามารถพอสมควร 4) มีเพื่อนร่วมงานดี 5) มีผู้บังคับบัญชาดี 6) อายุมากแล้ว ต้องการความมั่นคงให้กับครอบครัวและอนาคต 7) อยู่ที่ไหน ๆ ก็เหมือนกัน

การ เสนอผลความคิดเห็นโดยแยกพิจารณาองค์กรที่ทำการศึกษา

ข้อตกลงเบื้องต้น :- การ เสนอผลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ-ไม่พอใจในการทำงานพิจารณาแยกองค์กรที่ทำการศึกษานี้ ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในด้านการ เปรียบเทียบ ผู้วิจัยต้องการสำรวจทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองหน่วยงานเกี่ยวกับสภาพงานและ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความต้องการ เปลี่ยนงาน โดยตั้งข้อสังเกตเบื้องต้นไว้ว่า หน่วยงานทั้งสองหน่วยงานไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานภาครัฐหรือ เอกชน ย่อมต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่ แตกต่างกัน จึง เสนอรายละเอียดที่ได้ทำการสำรวจ และแสดงความคิดเห็น เพื่อตอบข้อสังเกตดังกล่าว

1. ทั้งสองหน่วยงานให้ความ เห็น เหมือนกันว่า งานด้านการจัดระบบข้อมูลและ คอมพิวเตอร์ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ น่าสนใจพอสมควร รวมทั้ง เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ริเริ่มอยู่เสมอ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราเงิน เดือนที่ได้รับ ผลปรากฏว่า หน่วยงานฯ ธนาคารกรุง เทพฯ ให้ความ เห็นว่าอัตราเงิน เดือนเหมาะสมพอสมควร แต่ก็ยังต้องการให้มีการ เพิ่มขึ้น สำหรับหน่วยงานฯ ธนาคารกรุงไทยฯ เห็นว่า อัตราเงิน เดือนไม่เหมาะสม ในส่วนนี้ ผู้วิจัย เห็นว่า เป็น เรื่องปกติ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีอัตราเงิน เดือนต่ำกว่าหน่วยงานภาค เอกชนในองค์กรทุกแห่ง สิ่งที่น่าสังเกตคือ แม้ว่าหน่วยงานฯ ธนาคารกรุง เทพฯ ตอบว่า อัตราเงิน เดือนเหมาะสมพอสมควร แต่ก็ยังต้องการให้มีการปรับปรุงให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากสภาพ เศรษฐกิจ ดังนั้นบุคคลทุกคนต้องการค่าตอบแทนระดับสูงทั้งสิ้น
3. ความคิดเห็น เกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลปรากฏว่า หน่วยงานฯ ธนาคารกรุง เทพฯ เห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าด้วยการ เลื่อนตำแหน่งมีน้อย คือผู้ตอบ ว่าไม่เห็นด้วยที่องค์กรของตนส่งเสริมให้มีการ เลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอถึง 71.3% ในขณะที่ผู้ตอบว่า เห็นด้วยเพียง 11.7% แต่หน่วยงานฯ ธนาคารกรุงไทยฯ มีความเห็นก้ำกึ่งกันระหว่างผู้ที่ตอบว่า เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าวคือ ผู้ที่เห็นด้วยมีจำนวน 35.7% ผู้ที่ไม่เห็นด้วยมี 26.8%

ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีความเห็นมากถึง 37.5% จึงสรุปไม่ได้ว่า หน่วยงานฯ ธนาคารกรุงเทพฯ มีโอกาสความก้าวหน้าด้วยการเลื่อนตำแหน่งมีมากนักเพียงใด

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งสองหน่วยงานให้ความเห็นเหมือนกันคือ มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีมาก 91.4% ของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานฯ ธนาคารกรุงเทพฯ ตอบว่า สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และ 98.2% ของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงานฯ ธนาคารกรุงเทพฯ ตอบว่าสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ฉะนั้นทั้งสองหน่วยงานมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานสูงมาก

ในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประสานงานภายในหน่วยงาน ผลปรากฏว่า ทั้งสองหน่วยงานเห็นว่ามี การช่วยเหลือกันทำงานพอสมควร (กรุงเทพฯ 63.8% กรุงเทพฯ 76.8%) และมีการประสานงานภายในหน่วยงานพอสมควรกล่าวคือ ผู้ตอบว่าเห็นด้วยที่มีการประสานงานกันดีภายในหน่วยงาน ธนาคารกรุงเทพฯ 61.6% และกรุงเทพฯ 51.1% ดังนั้น เห็นได้ว่าในด้านการประสานงานพนักงานมีการช่วยเหลือกันพอสมควร แต่อยู่ในระดับไม่สูงนัก (ไม่ถึง 65%) ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยบางประการหรือมีข้อขัดข้องบางอย่างในด้านการประสานงาน ซึ่งทำให้การประสานงานไม่ได้ผลดีและราบรื่นเท่าที่ควร ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้ทำการศึกษาในที่นี้จึงหวังว่าคงจะมีผู้สนใจทำการศึกษ เรื่อง การประสานงานขององค์กรในภายหน้าต่อไป

ในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ผลปรากฏว่า มีผู้ที่ไม่มีความเห็นในส่วนนี้ค่อนข้างมาก คือ กรุงเทพฯ 26.5% กรุงเทพฯ 26.7% ในขณะที่มีผู้ตอบว่า เห็นด้วยที่มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นสำหรับธนาคารกรุงเทพฯ มีจำนวน 50.0% และธนาคารกรุงเทพฯ 58.0% ถ้าพิจารณาจากคำตอบแล้ว พอสรุปได้ว่าทั้งสองหน่วยงานมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้บ้าง แต่ไม่มากนัก

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ผลปรากฏว่า ทั้งสองหน่วยงานเห็นด้วยที่ว่าผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นในการทำงานและให้คำแนะนำในการทำงานต่อลูกน้องได้ดีพอสมควร (กรุงเทพฯ 71.2% กรุงเทพฯ 66.1%) แต่สำหรับคำถามในส่วนที่ถามว่าผู้บังคับบัญชามักกระตุ้นจูงใจให้กำลังใจในการทำงานเสมอ ปรากฏว่า ผู้ไม่ให้ความเห็นมีจำนวนมาก คือ ธนาคารกรุงเทพฯ 44.6% และกรุงเทพฯ 33.0% รวมทั้งไม่มีความเห็นในส่วนของการชมเชยเมื่อมีงานสำเร็จมีจำนวนมากด้วยเช่นกัน (กรุงเทพฯ 46.8% กรุงเทพฯ 38.7%)

จากข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่าในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมักไม่ให้ความเห็นในส่วนนี้เป็นจำนวนมากถึงประมาณเกือบครึ่งหนึ่งจากผู้ตอบสอบถามทั้งหมด อาจกล่าวได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยกล้าให้ความคิดเห็นในส่วนของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

6. ทั้งสองหน่วยงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่มากพอสมควร (กรุงเทพฯ 67.0% กรุงเทพฯ 76.8%) และผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองหน่วยงานส่วนใหญ่ตอบว่าชอบงาน และภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่พอสมควร (กรุงเทพฯ 59.6% กรุงเทพฯ 72.3%)

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการที่จะทำงานไปเรื่อย ๆ ยังไม่รู้สึกเบื่องานที่ทำ ผลของแบบสอบถามปรากฏว่า ทั้งสองหน่วยงานตอบก้ำกึ่งกันระหว่าง ผู้ที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว กล่าวคือ กรุงเทพฯ เห็นด้วยที่ยังต้องการทำงานไปเรื่อย ๆ จำนวน 43.6% ไม่เห็นด้วย 38.3% (ไม่ออกความเห็น 18.1%) กรุงเทพฯ เห็นด้วย 41.1% ไม่เห็นด้วย 24.1% (ไม่ออกความเห็น 34.8%) ซึ่งสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่หรือไม่ ต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบอื่นประกอบด้วย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือลักษณะงาน เป็นต้น จากข้อมูลแบบสอบถามพออธิบายได้ว่า มีผู้ที่ต้องการทำงานซึ่งยังไม่รู้สึกเบื่องานมากพอสมควร แต่ก็มีผู้ที่รู้สึกเบื่องานอยาก เปลี่ยนงานมากพอสมควร เช่นเดียวกัน

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานของตน สำหรับแบบสอบถามจากธนาคารกรุงเทพฯ สรุปไม่ได้ชัดเจนว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานของตน เนื่องจากมีผู้ตอบว่าเห็นด้วยกับความรู้สึกดังกล่าว 46.8% ไม่เห็นด้วย 25.5% และไม่มีความเห็น 27.7% แต่อาจพิจารณาได้ว่ามีแนวโน้มไปในด้านเห็นด้วยกับความรู้สึกดังกล่าว สำหรับแบบสอบถามที่ได้จากธนาคารกรุงเทพฯ ผลปรากฏว่า พนักงานส่วนใหญ่ตอบว่ารู้สึกรักและผูกพันต่อหน่วยงานมากพอสมควรคือ ผู้ตอบว่าเห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว 68.2%

9. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน ผลปรากฏว่าทั้งสองหน่วยงานเห็นด้วยที่ว่าหน่วยงานของตนมีการลาออกอยู่เสมอ กรุงเทพฯ 67.0% กรุงเทพฯ 55.4% และผู้ที่ตอบว่าไม่มีความเห็นจะให้เหตุผลว่า ที่ไม่มีความเห็นเนื่องจากยังไม่พร้อมต้องงานและองค์กรที่ทำอยู่ จึงไม่สามารถออกความเห็นในส่วนนี้ได้

10. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ หรือความรู้สึกอยากไปทำงานหน่วยงานอื่น ผลปรากฏว่า มีผู้ตอบว่าไม่เห็นด้วยในส่วนนี้สูงมาก กรุงเทพฯ 38.3% กรุงเทพฯ 52.7% ดังนั้น จึงสรุปไม่ได้แน่ชัด แต่ถ้าเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผู้ที่ตอบว่าเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยต่อคำถามดังกล่าว ผลปรากฏว่า กรุงเทพฯ มีผู้ตอบว่า เห็นด้วยมีความรู้สึกอยากไปทำงานที่อื่น 27.7% ตอบว่าไม่เห็นด้วย 34.0% คือมีความเห็น เห็นด้วยน้อยกว่าไม่เห็นด้วย สำหรับ ธนาคารกรุงเทพฯ ผู้ตอบว่าเห็นด้วย 30.4% ไม่เห็นด้วย 17.0% คือ ตอบว่าเห็นด้วยมากกว่า ไม่เห็นด้วย

จะเห็นได้ว่า จากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานฯ ธนาคารกรุงเทพฯ และธนาคารกรุงเทพฯ มีความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานพอสมควร ได้พิจารณาต่อไปว่า ปัจจัยอะไรที่มีผลต่อความรู้สึกอยากเปลี่ยนงาน ซึ่งจากคำถามการสำรวจปัจจัยที่พนักงานไม่พึงพอใจปัจจุบัน ผลปรากฏว่า ปัจจัยที่พนักงานไม่พอใจได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดจะตอบว่า เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมากที่สุด

ตารางแสดงค่าความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสองหน่วยงานคิดเป็นเปอร์เซ็นต์

องค์ประกอบ	หน่วยงานฯ ธ.กรุงเทพฯ		หน่วยงานฯ ธ.กรุงไทยฯ		ระดับความเห็น (จากแบบสอบถาม)
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. งานที่น่าในใจและใช้ความคิดริเริ่ม	49.5	28.0	67.5	22.0	เห็นด้วย
2. เงินเดือนเหมาะสม	43.6	40.0	14.4	60.4	แยกพิจารณาโดยพิจารณาหน่วยงาน
3. มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง	11.7	71.3	26.8	35.7	ไม่เห็นด้วย
4. การส่งเสริมความก้าวหน้าของหน่วยงานมีมาก	21.3	57.4	40.2	29.5	แยกพิจารณาในแต่ละหน่วยงาน
5. มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	67.7	0.5	98.0	0.2	เห็นด้วย
6. มีการประสานงานภายใน	51.1	23.4	61.6	14.3	เห็นด้วย
7. ได้รับความสะดวกเมื่อติดต่อกับหน่วยงานอื่น	50.0	23.4	58.0	15.2	เห็นด้วย
8. มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	44.4	13.6	54.5	13.6	ผู้ไม่ออกความคิดเห็นเห็นมากโดยเฉลี่ย=38.7%
9. มีความภูมิใจต่อหน่วยงาน	67.0	9.6	76.8	8.0	เห็นด้วย
10. มีความชื่นชมและภูมิใจในงานที่รับผิดชอบอยู่	59.6	13.8	72.3	5.4	เห็นด้วย

องค์ประกอบ	หน่วยงานฯ ธ.กรุงเทพฯ		หน่วยงานฯ ธ.กรุงไทยฯ		ระดับความเห็น (จากแบบสอบถาม)
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
11. มีความรักและผูกพัน กับหน่วยงาน	46.8	25.5	65.2	10.7	หน่วยงานรัฐ มีมากกว่า หน่วยงานเอกชน
12. รู้สึกว่าพนักงานใน หน่วยงานลาออกอยู่ เสมอ	67.0	12.8	55.4	15.2	เห็นด้วย
13. รู้สึกอยากไปทำงาน ที่แผนก/หน่วยงานอื่น	27.7	34.0	30.4	16.9	ผู้ไม่ออกความ คิดเห็นมากโดย เฉลี่ย=46.1%

* : เพิ่ม เติมจากผู้วิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปของบุคคลกับความต้องการ เปลี่ยนงาน

ลักษณะทั่วไปของบุคคลที่ทำการศึกษาคือ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานหรืออายุงาน และระดับตำแหน่งงาน

ผลจากตารางค่า CROSSTAB ปรากฏว่าผลดังนี้คือ

1. อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ค่า Significance = 0.5656

2. ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ค่า Significance = 0.1887

ผลจากการศึกษาวิจัยที่ปรากฏพบว่า อายุและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ที่ปรากฏเช่นนี้ ถ้าพิจารณาในส่วนของลักษณะข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีอายุ และระดับการศึกษาอยู่ในช่วงเดียวกันเกือบทั้งหมด ซึ่งทำให้ข้อมูลไม่กระจาย กล่าวคือ ลักษณะข้อมูลเป็นการกระจายแบบไม่ปกติ ถ้าพิจารณาในลักษณะของผลที่ปรากฏ สามารถอ่านผลที่ปรากฏได้ว่า ไม่ว่าจะบุคคลจะมีอายุ และระดับการศึกษาเท่าใด ย่อมมีความต้องการเปลี่ยนงานไม่แตกต่างกัน หรืออายุ และระดับการศึกษาอาจมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานได้ แต่ไม่ใช่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ๗ ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

3. ระยะเวลาการทำงาน หรืออายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ค่า Significance = 0.0007 ค่า Chi-Square = 30.57240 โดยผู้ที่ตอบว่าอยากเปลี่ยนงานมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็น 56.6% เมื่อพิจารณาจากผู้ที่ยากเปลี่ยนงาน พบว่า ผู้ที่ตอบว่าอยากเปลี่ยนงานมากที่สุด เป็นผู้มีช่วงอายุงานระหว่าง 3 ปี - 6 ปี คิดเป็น 33.9% (คิดเป็น 19.2% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) รองลงมาคือ ผู้ที่มีช่วงอายุงาน 6 ปี - 10 ปี คิดเป็น 21.4% (คิดเป็น 12.12% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุงาน 1 ปี - 3 ปี คิดเป็น 19.6% (คิดเป็น

11.1% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็น 17.9% (คิดเป็น 10.1% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) และสุดท้ายคือ ผู้ที่มีอายุงานสูงกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็น 0.9% (คิดเป็น 0.5% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด)

ถ้าพิจารณาจากผู้ที่ไม่เปลี่ยนงาน พบว่า มีช่วงอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มากที่สุดคือ 41.9% (คิดเป็น 18.2% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) รองลงมาคือ ผู้ที่มีช่วงอายุงาน 1 ปี - 3 ปี และ 3 ปี - 6 ปี มีจำนวน 22.1% (คิดเป็น 9.6% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุงาน 6 ปี - 10 ปี มีจำนวน 8.1% (คิดเป็น 3.5% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุงาน 10 ปี - 15 ปี มีจำนวน 3.5% (คิดเป็น 1.5% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) และสุดท้ายคือ ผู้ที่มีอายุงานสูงกว่า 15 ปี มีจำนวน 2.3% (คิดเป็น 1.0% จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด)

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด และธนาคารกรุงไทย จำกัด (N=206)

ความต้องการ	อายุงาน (ระยะเวลาในการทำงาน)						รวม
	ต่ำกว่า 1 ปี	1-3 ปี	3-6 ปี	6-10 ปี	10-15 ปี	15 ปีขึ้นไป	
เปลี่ยนงาน	20 (35.7)	22 (53.7)	38 (66.7)	24 (77.4)	7 (70.0)	1 (33.3)	112 (56.6)
ไม่เปลี่ยนงาน	36 (64.3)	19 (46.3)	19 (33.3)	7 (22.6)	3 (30.0)	2 (66.7)	86 (43.4)
รวม	56 (28.3)	41 (20.7)	57 (28.8)	31 (15.7)	10 (5.0)	3 (1.5)	198 (100.0)

Significance = 0.0007

df = 10

Missing = 8

Chi-square = 30.5724

Min E.F = 0.470

หมายเหตุ ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในเครื่องหมายวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

ค. ค่า Missing แสดงจำนวนผู้ที่ไม่ตอบคำถาม

4. ระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ค่า Significance = 0.0029 ค่า chi-Square = 16.08675 โดยที่ผู้ตอบว่า อยากรับเปลี่ยนงานมีมากกว่าไม่เปลี่ยนงานคิดเป็น 53.8% หากพิจารณาเฉพาะผู้ที่ตอบว่าอยากรับเปลี่ยนงานเป็นผู้ที่อยู่ในระดับพนักงานมากที่สุดคือ 65.3% รองลงมาคือ ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าแผนกคิดเป็น 24.5% และสุดท้ายคือ ระดับผู้ช่วยหัวหน้าส่วนหรือหัวหน้าส่วนคิดเป็น 10.2% เมื่อพิจารณาเฉพาะผู้ตอบว่าไม่เปลี่ยนงานพบว่า เป็นผู้ที่อยู่ในระดับพนักงานมากที่สุดคือ 81.1 % รองลงมาคือระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าแผนกคิดเป็น 16.7 % สุดท้ายคือระดับผู้ช่วยหัวหน้าส่วนหรือหัวหน้าส่วนคิดเป็น 1.2 % หากพิจารณาในแต่ละระดับตำแหน่งงาน พบว่า ในระดับพนักงานแล้ว ผู้ที่ตอบว่าไม่เปลี่ยนงานมีมากกว่าผู้ที่ตอบว่า อยากรับเปลี่ยนงาน คิดเป็น 51.9% สำหรับระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก\หัวหน้าแผนก และผู้ช่วยหัวหน้าส่วน/หัวหน้าส่วน มีผู้ตอบว่า อยากรับเปลี่ยนงานมากกว่าไม่เปลี่ยนงาน คิดเป็น 63.2% และ 91.9% ตามลำดับ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับตำแหน่งงานกับความต้องการ เปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่
ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด และธนาคารกรุงไทย จำกัด (N=206)

ความต้องการ	ระดับตำแหน่ง			รวม
	พนักงาน	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก\ หัวหน้าแผนก	ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน\ หัวหน้าส่วน	
เปลี่ยนงาน	64 (48.1)	24 (63.2)	10 (91.9)	98 (53.8)
ไม่ เปลี่ยนงาน	69 (51.9)	14 (36.8)	1 (9.1)	84 (46.2)
รวม	133 (73.1)	38 (20.9)	11 (6.0)	182 (100.0)

Significance = 0.0007 df = 10 Missing = 24

Chi-square = 30.5724 Min E.F = 0.470

หมายเหตุ

ก. ตัวเลขนอกวงเล็บ แสดงจำนวนผู้ที่ตอบคำถาม

ข. ตัวเลขในเครื่องหมายวงเล็บ แสดงร้อยละของผู้ที่ตอบคำถาม

ค. ค่า Missing แสดงจำนวนผู้ที่ไม่ตอบคำถาม

ดังนั้น ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้คือ

ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1.1 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1.2 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยน
งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.3 ระยะเวลาทำงานหรืออายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ
การเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยน
งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 บางส่วนคือยอมรับสมมติฐานที่ว่า ระยะเวลาการทำงานและ
ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ
เปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 บางส่วนคือปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า อายุ และ ระดับการศึกษา
มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจซึ่งไม่ใช่ตัวแปรลักษณะทั่วไปกับความต้องการ เปลี่ยนงาน

ปัจจัยจุดใจซึ่งไม่ใช่ตัวแปรลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้แก่ทัศนคติ
เกี่ยวกับสภาพงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ
ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และความรู้สึกไม่มั่นคง
ในงาน ตัวแปรปัจจัยจุดใจเหล่านี้เป็นตัวแปรอิสระ และความต้องการเปลี่ยนงาน เป็นตัวแปรตาม
ที่ทำการศึกษา

ตารางที่ 1 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรใช้
Pearson Product Moment Correlation Coefficient ปรากฏว่าตัวแปรอิสระมีความ
สัมพันธ์กันเองสูงมาก (Multicollinearity) กล่าวคือ สภาพงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน
และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่า $r = .2449, .6281$ ตามลำดับ

ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่อ งานและองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพงาน ค่า $r = .4443, .3437, .5414, .2364$ และ $.6891$ ตามลำดับ

โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการ ยอมรับนับถือ สภาพงาน และลักษณะงาน ค่า $r = .4610, .3186, .2729, .2448, .3144$ และ $.4443$ ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ การประสานงาน ค่า $r = .2683$ การประสานงานมีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความรู้สึกรักและผูกพัน ในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ เงินเดือน ค่า $r = .4178, .3162, .2683, -.2981 .3145, .3029, .2592$ ตามลำดับ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความ รู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ ค่า $r = .2729, .3387, .3082, -.2780, .3145, .4519$ ตามลำดับ

สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน การประสานงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่า $r = .2448, .3029, .4519$ ตาม ลำดับ

ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความรู้สึก รักและผูกพันต่องานและองค์กร ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพงานและลักษณะงาน ค่า $r = .3186, .5413, -.4205, .3082, .2684, .4801, .5414$ ตามลำดับ

ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าใน งาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน ค่า $r = .4610, .5413, -.4846, .3162, .3387, .3437$ ตามลำดับ

ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร
 ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน การประสานงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่า $r = -.4846,$
 $-.4205, -.2981, -.2780$ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกองค์กรปรากฏว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันเองในระดับ
 สูงเช่นเดียวกัน ค่า r ที่ปรากฏในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 - กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคาร
 กรุงเทพ จำกัด พบว่า ตัวแปรอิสระที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน ดังนี้คือ

สภาพงาน มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน $r = .4291$

ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน และความรู้สึกรักและผูกพัน
 ต่องานและองค์กร $r = .5067$ และ $.6696$

เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับ การประสานงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและ
 องค์กร $r = .3222$ และ $.3362$

โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับ การประสานงาน ความรู้สึกรักและ
 ผูกพันต่องานและองค์กร และความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ค่า $r = .3228, .4290$ และ
 $.3713$ ตามลำดับ

การประสานงาน มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และ
 ความไม่มั่นคงในงาน ค่า $r = .4984$ และ $-.5824$

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความ
 รู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน
 ค่า $r = .3503, .3441, .3311, -.3599$ ตามลำดับ

ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร
 และความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ค่า $r = .4260, -.4636$

ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน
 มีค่า $r = -.4690$

ตารางที่ 3 - กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์

ธนาคารกรุงไทย จำกัด พบว่าตัวแปรอิสระที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน ดังนี้คือ

ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน และ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร ค่า $r = .3488, .3483$ และ $.4512$ ตามลำดับ

โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับ การประสานงาน และ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร ค่า $r = .4738$ และ $.4446$

การประสานงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา $r = .3770$

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ค่า $r = .5322$

ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน มีความสัมพันธ์กับ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ค่า $r = .6552$ และ $-.3710$ ตามลำดับ

ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ค่า $r = -.5259$

ตารางที่ 1 :-

ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาพงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และความรู้สึกไม่มั่นคงในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด และธนาคารกรุงไทย จำกัด (N=206)

ตัวแปรอิสระ	สภาพงาน	ลักษณะงาน	เงินเดือน	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การประสานงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สถานภาพและการยอมรับนับถือ	ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน	ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร	ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน
สภาพงาน	1.0000	.6281*	.0843	.0882	.0587	.0554	.2449*	.2116	.2081	.0743	-.0564
ลักษณะงาน		1.0000	.0771	.4443*	.1121	.0564	.2364*	.1699	.5414*	.3437*	-.1726
เงินเดือน			1.0000	.0686	-.0945	.1988	-.0155	.1188	-.0091	.0422	-.0156
โอกาสความก้าวหน้าในงาน				1.0000	.1353	.4178*	.2729*	.2448*	.3186*	.4610*	-.0966
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					1.0000	.2683*	.1027	.2097	.0488	.2085	-.0643
การประสานงาน						1.0000	.3145*	.3029*	.0667	.3162*	-.2981*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							1.0000	.4519*	.3082*	.3387*	-.2780*
สถานภาพและการยอมรับนับถือ								1.0000	.1907	.1991	-.1494
ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน									1.0000	.5413*	-.4205
ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร										1.0000	-.4846*
ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน											1.0000

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 2 :-

ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาพงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และ ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (N=94)

ตัวแปรอิสระ	สภาพงาน	ลักษณะงาน	เงินเดือน	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การประสานงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สถานภาพและการยอมรับนับถือ	ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน	ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร	ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน
สภาพงาน	1.0000	.2831	.1645	.2026	.0437	.0279	.2191	.2584	.4291*	.1901	-.0527
ลักษณะงาน		1.0000	.2601	.5067*	.0359	.1081	.2266	.1456	.6696*	.2132	-.2328
เงินเดือน			1.0000	.2183	-.0789	.3222*	.2401	.2793	.1640	.3362*	-.1979
โอกาสความก้าวหน้าในงาน				1.0000	.1527	.3228*	.3039	.2961	.3713*	.4290*	-.1752
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					1.0000	.2919	-.0098	.1339	-.0803	.0260	-.0544
การประสานงาน						1.0000	.2302	.2712	.2029	.4984*	-.5824*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							1.0000	.3503*	.3441*	.3311*	-.3593*
สถานภาพและการยอมรับนับถือ								1.0000	.2284	.2311	-.2181
ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน									1.0000	.4260*	-.4636*
ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร										1.0000	-.4690*
ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน											1.0000

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 3 :-

ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สภาพงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร และ ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน ของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (N=112)

ตัวแปรอิสระ	สภาพงาน	ลักษณะงาน	เงินเดือน	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การประสานงาน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	สถานภาพและการยอมรับนับถือ	ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน	ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร	ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน
สภาพงาน	1.0000	-.0644	.0342	-.0281	.0756	.0840	.2265	.1713	-.0223	-.0279	-.0610
ลักษณะงาน		1.0000	.0115	.3488*	.1628	-.0262	.2181	.1893	.3843*	.4512*	-.1043
เงินเดือน			1.0000	.2434	-.0168	.2484	-.1674	.0324	-.1008	-.0567	.1716
โอกาสความก้าวหน้าในงาน				1.0000	.0292	.4738*	.2363	.2022	.2198	.4446*	-.0051
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					1.0000	.2162	.1852	.2732	.1626	.3411	-.2020
การประสานงาน						1.0000	.3770*	.3291	-.1055	.1113	.0079
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							1.0000	.5322*	.2693	.3361	-.2024
สถานภาพและการยอมรับนับถือ								1.0000	.1505	.1670	-.0796
ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน									1.0000	.6552*	-.3710*
ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร										1.0000	-.5259*
ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน											1.0000

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 206 คน จากการหาค่า r โดยใช้ Simple Correlation Coefficient ปรากฏผลดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1. สภาพงาน	-.2332 *
2. ลักษณะงาน	-.3960 *
3. เงินเดือน	-.2532 *
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	-.3621 *
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.1409 *
6. การประสานงาน	-.3404 *
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.4998 *
8. สถานภาพและการยอมรับนับถือ	-.1874 *
9. ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน	-.4522 *
10. ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร	-.5614 *
11. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน	.4253 *

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ (ระดับนัยสำคัญ .05) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95. เปอร์เซ็นต์

- 1.1 สภาพงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.2 ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.3 เงิน เดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.4 โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.5 ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน

- 1.6 การประสานงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.8 สถานภาพและการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.9 ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.10 ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน
- 1.11 ความรู้สึกมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความต้องการ เปลี่ยนงานของพนักงาน
ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ปรากฏผลดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1. สภาพงาน	-.2979 *
2. ลักษณะงาน	-.4490 *
3. เงินเดือน	-.3449 *
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	-.3589 *
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.0967
6. การประสานงาน	-.4333 *
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.2655
8. สถานภาพและการยอมรับนับถือ	-.1630 *
9. ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน	-.5364 *
10. ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร	-.5905 *
11. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน	.4946 *

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด อธิบายได้ดังนี้คือ

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. สภาพงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การประสานงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน
3. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงไทย จำกัด ปรากฏผลดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1. สภาพงาน	-.1684
2. ลักษณะงาน	-.3430 *
3. เงินเดือน	-.1618 *
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน	-.3653 *
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.1851 *
6. การประสานงาน	-.2475 *
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.3671 *
8. สถานภาพและการยอมรับนับถือ	-.1059
9. ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน	-.3680 *
10. ความรู้สึกและผูกพันต่องานและองค์กร	-.5323 *
11. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน	.3560 *

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานในหน่วยงานคอมพิวเตอร์ ธนาคารกรุงไทย จากดี อธิบายได้ว่า

1. สภาพงานและสถานภาพและการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
3. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นความสัมพันธ์ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจ กับความต้องการเปลี่ยนงาน ซึ่งปรากฏว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นตัวแปรต้น มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม และตัวแปรต้นเหล่านี้ก็มีความสัมพันธ์กันเองด้วย จึงทำการทดสอบต่อไปโดยต้องการทราบว่า ตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากที่สุด โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ (ระดับนัยสำคัญ .05)

ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอย Regression Analysis แบบ Stepwise Multiple Regression ในการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด ผลปรากฏดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรตามได้ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ มี 4 ตัวแปร คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร เงินเดือน ลักษณะงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรอิสระ	F	Multiple R	R ²	Beta	T	SigT
ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร	47.674 *	.570	.325	.570	6.905 *	.000
เงินเดือน	34.635 *	.643	.414	.308	3.860 *	.000
ลักษณะงาน	34.628 *	.659	.434	.299	3.815 *	.002
โอกาสก้าวหน้าในงาน	25.550 *	.664	.445	.174	2.177 *	.1319

* ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางพบว่า ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร เงินเดือน ลักษณะงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีสหสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ค่า Multiple R = .570, .643, .659 และ .664 ตามลำดับ ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05

พิจารณาจากค่า R พบว่า ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร สามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้ถูกต้อง 32.5 เปอร์เซ็นต์ เงินเดือนสามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้ถูกต้อง 8.9 เปอร์เซ็นต์ ลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้ถูกต้อง 2.0 เปอร์เซ็นต์ และโอกาสก้าวหน้าในงานสามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้ถูกต้อง 1.1 เปอร์เซ็นต์

นอกจากนี้ ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร เงินเดือน ลักษณะงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานมีประโยชน์ในการพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงาน ค่า Beta = .570, .308, .299 และ .174 ตามลำดับ และค่า T = 6.905, 3.860, 3.815, 2.177 ตามลำดับ ดังนั้นสรุปได้ว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงาน เรียงลำดับความสำคัญ คือ 1. ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร 2. เงินเดือน 3. ลักษณะงาน 4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปร 4 ตัวแปรข้างต้น อันได้แก่ สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน การประสานงาน ความภาคภูมิใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน และต่างมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงด้วย (Multicollinearity) ซึ่งพิจารณาความสัมพันธ์ได้จากตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งได้เสนอมมาแล้วข้างต้น

ตัวแปรอิสระดังกล่าวทั้ง 7 ตัวแปร รวมกันนำมาหาค่า Multiple Regression ปรากฏผลดังนี้คือ

Multiple R	=	.6999
R ²	=	.4899
F	=	5.4422
Sig F	=	.0000

อธิบายได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวรวมกันสามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความต้องการเปลี่ยนงานได้ถูกต้อง 48.99 เปอร์เซ็นต์ (R²) ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวรวมกันมีสหสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ค่า Multiple R = .6999 และตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงาน ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ค่า Significance = .0000

เมื่อรวมเอาตัวแปรอิสระทั้งหมด 11 ตัวแปร อันได้แก่ สภาพงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน มาหาค่า Multiple Regression เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้มากน้อยเพียงใด

ผลจากการหาค่า Multiple Regression ปรากฏดังนี้ คือ

Multiple R = .7873

R² = .6199

F = 7.2562

Sig F = .0009

อธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 11 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ความต้องการเปลี่ยนงานได้ถูกต้อง 61.99 เปอร์เซ็นต์ ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า Significance = 0.0009

จะเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร ที่ทำการศึกษาสามารถพยากรณ์ได้ถึง 61.99 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้เกินกว่า 50 เปอร์เซ็นต์

จากการที่ตัวแปรอิสระเหล่านี้ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานดังผลข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร กับ ตัวแปรตามคือ ความต้องการเปลี่ยนงาน เนื่องจากตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรเหล่านี้ เป็นตัวแปรองค์ประกอบที่เกิดจาก การสอบถามทัศนคติหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จึงนำเอาตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรดังกล่าว มาแยกเป็นรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ และตั้งชื่อตัวแปรซึ่งแยกรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบใหม่ ตัวแปรอิสระที่แยกรายละเอียดนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 30 ตัวแปร ดังตารางต่อไปนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ซึ่งตัวแปรอิสระ
1. สภาพงานและลักษณะงาน		
- สภาพงาน	1) การแบ่งส่วนงาน เหมาะสม	COM01
	2) จำนวนพนักงาน เหมาะสม	COM02
- ลักษณะงาน	1) งานน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	COM03
	2) งานที่ท้าทายใช้ความคิดริเริ่มอยู่เสมอ	COM04
2. รายได้และ เงิน เดือน	1) อัตราเงิน เดือนเหมาะสม	COM05
	2) เงิน เดือนพอ เพียงต่อการใช้จ่าย	COM06
	3) เงินโบนัส เป็นที่น่าพอใจ	COM07
3. โอกาสความก้าวหน้า	1) มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปเรื่อย ๆ	COM08
	2) หน่วยงานพยายามส่งเสริมความก้าวหน้า	COM09
	3) มีความก้าวหน้าในอาชีพที่นำอยู่	COM10
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	1) สามารถ เข้ากับ เพื่อนร่วมงานได้ดี	COM11
	2) เพื่อนร่วมงานรัก และ เห็นใจ เสมอ	COM12
	3) เมื่อทำงาน เป็นกลุ่มผลงานที่ออกมา น่าพอใจ	COM13
5. การประสานงาน	1) มีการช่วย เหลือกันทำงานอย่างดี	COM14
	2) ได้รับความสะดวก เมื่อติดต่อกับหน่วยงานอื่น	COM15
	3) ในหน่วยงานมีการประสานงานกันอย่างดี	COM16

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ซึ่งตัวแปรอิสระ
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1) หัวหน้าร่วม เสนอความคิดเห็น เสมอ 2) ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เสมอ 3) ผู้บังคับบัญชามักคอยกระตุ้น/จูงใจให้ เกิดกำลังใจในการทำงาน เสมอ 4) เมื่องานที่มอบหมายสำเร็จ ผู้บังคับบัญชา มักชมเชยการปฏิบัติงาน เสมอ	COM17 COM18 COM19 COM20
7. สถานภาพและการยอมรับนับถือ	1) สามารถแสดงความเห็นได้เต็มที่ 2) ได้รับการยอมรับ และยกย่องผลงาน 3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เชื่อถือ ในความสามารถ	COM21 COM22 COM23
8. ความภาคภูมิใจในหน้าที่ การงานและความรู้สึกผูกพัน ในงาน	1) มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน 2) มีความภูมิใจและชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ 3) เป็นคนหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จของ หน่วยงาน 4) อยากทำงานไปเรื่อย ๆ ยังไม่เบื่อ 5) รู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงาน	COM24 COM25 COM26 COM27 COM28
9. ความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน	1) พนักงานในหน่วยงานลาออก/โอน/ย้าย ไปทำงานที่อื่น เสมอ 2) อยากไปทำงานที่แผนกอื่น/หน่วยงานอื่น	COM29 COM30

สำหรับตัวแปรตาม ยังคงใช้ตัวแปรอิสระตัวเดิม คือ ความต้องการเปลี่ยนงาน

องค์ประกอบ	รายละเอียด	ชื่อตัวแปรตาม
ความต้องการหรือ ความรู้สึกอยาก เปลี่ยนงาน	- ต้องการ เปลี่ยนงาน/องค์กร - อยาก เปลี่ยนงาน/องค์กร	WANT

เมื่อนำเอาตัวแปรอิสระทั้ง 30 ตัวแปร มาหาค่าความสัมพันธ์กับความ ต้องการเปลี่ยนงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นตัวอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ที่ต้องการศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยจริง ๆ ซึ่งแยกรายละเอียดกับความ ต้องการเปลี่ยนงาน จากค่า r โดยการใช้ Simple Correlation Coefficient ณ ระดับนัย สำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 เปอร์เซ็นต์ ปรากฏผลดังต่อไปนี้คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlation :	WANT	Correlation :	WANT
COM01	-.2583 *	COM16	-.3166 *
COM02	-.0393	COM17	-.2632 *
COM03	-.2767 *	COM18	-.2456 *
COM04	-.2178 *	COM19	-.3561 *
COM05	-.0635 *	COM20	-.2346 *
COM06	-.0798 *	COM21	-.1892 *
COM07	-.0829	COM22	-.1882 *
COM08	-.3650 *	COM23	-.0574
COM09	-.2894 *	COM24	-.2990 *
COM10	-.3218 *	COM25	-.3692 *
COM11	-.1249	COM26	.0156
COM12	-.1594	COM27	-.5769 *

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlation : WANT		Correlation : WANT	
COM13	-.1919 *	COM28	-.3771 *
COM14	-.3238 *	COM29	.2053 *
COM15	-.1187	COM30	.4906 *

ปรากฏว่า ตัวแปรอิสระซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานได้แก่ การจัดแบ่งส่วนงาน ลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานเป็นกลุ่ม การประสานงานภายใน การมีส่วนร่วม การเสนอความคิดเห็น การกระตุ้นและจูงใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับค่าชมเชย การได้รับ การยอมรับ และยกย่องผลงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความภาคภูมิใจและชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ ความรู้สึกไม่ เบื่องาน ความรักและผูกพันต่อหน่วยงานและองค์กร ตัวแปรอิสระเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานในทิศทางตรงกันข้าม คือ มีความสัมพันธ์เชิงลบ (Negative Correlation) และตัวแปรอิสระซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การลาออก/โอน/ย้ายของพนักงาน และความรู้สึกอยากไปทำงานที่อื่น ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive Correlation)

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะวิเคราะห์จากองค์ประกอบปัจจัยจูงใจของตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา หรือพิจารณาแยกรายละเอียดของตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา ผลปรากฏว่า ตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา อันได้แก่ สภาพงานและลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร ตัวแปรอิสระเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

ดังนั้น ๗ ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้คือ

- ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ
เปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความต้องการ เปลี่ยนงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ
- ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 สัมพันธภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการ
เปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยจุดใจที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการเปลี่ยนงานในทิศทางตรงข้ามกัน ค่า Correlation จากการหาความสัมพันธ์ระหว่าง
ตัวแปรอิสระได้แก่ สภาพงานและลักษณะงาน เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในงาน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพและ
การยอมรับนับถือ ความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ความรู้สึกรักและผูกพันต่องานและองค์กร
เป็นค่าความสัมพันธ์ เป็นลบ ทุกค่า เพราะฉะนั้น ปัจจัยจุดใจดังกล่าวที่ทำการศึกษานี้จึงมี
สหสัมพันธ์ เชิงนี้ เสถกับความต้องการเปลี่ยนงาน ดังนั้นสรุปได้ว่า

ยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า ปัจจัยจุดใจมีสหสัมพันธ์ เชิงนี้ เสถกับความต้องการเปลี่ยน
งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๗ ระดับความเชื่อมั่น 95
เปอร์เซนต์