



แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจาก
รวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

MOTIVATION AFFECTING TO DECISION OF FORMER EMPLOYEE TO RETAIN
WORKING AT TMBTHANACHART BANK PUBLIC COMPANY LIMITED AFTER
MIGRATION A CASE STUDY HEADQUARTER PHAHOLYOTHIN

ประภัสสร แก้วศรีนวล

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจาก
การรวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MOTIVATION AFFECTING TO DECISION OF FORMER EMPLOYEE TO RETAIN
WORKING AT TMBTHANACHART BANK PUBLIC COMPANY LIMITED AFTER
MIGRATION A CASE STUDY HEADQUARTER PHAHOLYOTHIN



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ
กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

ของ

ประภัสสร แก้วศรีนวล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. เศรษฐวุฒิสภุ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสุมล นუნนาค)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัศกรกุล)

| | |
|------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน |
| ผู้วิจัย | ประภัสสร แก้วศรีนวล |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| ปีการศึกษา | 2565 |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | อาจารย์ ดร. เศรษฐวิมล วัฒนศิริ |

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่พหลโยธิน กลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารประจำสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.7 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ อายุงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 50,000 บาท มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 2 คน และมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 2 คน มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม การเดินทาง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สวัสดิการ และแรงจูงใจระดับมาก ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน การรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ จำนวนผู้อยู่ในความดูแล แตกต่างกัน แรงจูงใจภายในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความเป็นอิสระในการทำงาน แรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ ได้แก่ ด้านการเดินทาง ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจภายในองค์กร, แรงจูงใจภายนอกองค์กร, ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

| | |
|----------------|--|
| Title | MOTIVATION AFFECTING TO DECISION OF FORMER EMPLOYEE TO RETAIN WORKING AT TMBTHANACHART BANK PUBLIC COMPANY LIMITED AFTER MIGRATION A CASE STUDY HEADQUARTER PHAHOLYOTHIN |
| Author | PRAPHATSON KAEWSRINUAN |
| Degree | MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION |
| Academic Year | 2022 |
| Thesis Advisor | Sedtawat Prommasit , Ph.D. |

The objective of this research is to study the motivation affecting the decisions on former employees to retain working with TMB Thanachart Bank Public Company Limited after migration, a case study of the headquarters in Phaholyothin. A sample of 400 TMB Thanachart employees at Phaholyothin received a questionnaire and had an alpha level of not less than 0.7. The data were analyzed using mean, percentage, and standard deviation. The hypothesis testing statistics were analyzed by t-test, One-Way ANOVA and multiple regression. The findings indicated that most employees were female, between 30-39 years, single, widowed, divorced or separated status, earned a Bachelor's degree, worked as Chief Corporate Banking Officers, at a practitioner level, worked for between 5-10 years, earned an average monthly income of 30,001-50,000 Baht, and there were two members under support and maintenance. The highest level of motivation included salary, opportunities, career path, core values and culture, geographical and environment aspects, transportation, work environment and relationship welfare. The high level of motivation included independent work-life balance. The results of the hypothesis testing found that the personal factors affected decision-making to retain working with TMB Thanachart Bank after migration were that level of education, field of work, income, and a differently number of members under support and maintenance at a statistically significant level of 0.05; (3) internal motivations affected on making decisions to retain working with TMB Thanachart Bank after migration were salary, progressive career opportunities of core values and corporate culture, relationships and job environment, and job autonomy at a statistically significant level of 0.05; and (4) external motivations affected decision making on working at TMB Thanachart Bank after migration, were transportation and different environment features, and at a statistically significant level of 0.05.

Keyword : Internal Motivations, External Motivations, TMBThanachart Bank Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร. เศรษฐวิสุทธิ์ พรหมสิทธิ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นทำสารนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ที่ท่านคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ ชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องข้อผิดพลาดต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างสูงยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร. เศรษฐวิสุทธิ์ พรหมสิทธิ์ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสมุล บุญนาค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล และอาจารย์ ดร. ณีฎฐพัชร์ มณีโรจน์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจนถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความเมตตาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอบรมสั่งสอน ชี้แนะและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ให้ผู้วิจัยมีประสบการณ์อันดีตลอดหลักสูตรการศึกษาและการทำวิจัย รวมถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ประสานงาน แก้ไขปัญหา และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้ พร้อมทั้งเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อน ๆ รุ่น 23 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (นอกเวลา) คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำหรับมิตรภาพ น้ำใจ ช่วยเหลือ คำแนะนำต่าง ๆ สำหรับการศึกษาดูแลหลักสูตรและสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกชุดจนครบถ้วนสมบูรณ์ ให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้

ประภัสสร แก้วศรีนวล

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญรูปภาพ | ๓ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 3 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 3 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 3 |
| กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... | 4 |
| การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 4 |
| ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 12 |
| สมมติฐานในการวิจัย..... | 13 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 14 |
| ข้อมูลทั่วไป ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)..... | 14 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ | 21 |

| | |
|---|-----|
| แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน | 24 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน | 27 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ..... | 30 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 34 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 40 |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 40 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 42 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 50 |
| การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 51 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 59 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 59 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์..... | 60 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 61 |
| สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 105 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 108 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 109 |
| อภิปรายผลการศึกษา | 116 |
| ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... | 122 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... | 123 |
| บรรณานุกรม | 124 |
| ภาคผนวก..... | 129 |
| | 130 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 140 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|---|----|
| ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล | 61 |
| ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับ | 65 |
| ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ..... | 66 |
| ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน สวัสดิการ | 67 |
| ตาราง 4 (ต่อ) | 68 |
| ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร..... | 69 |
| ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน | 70 |
| ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน ความเป็นอิสระในการทำงาน | 71 |
| ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านการ รักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 71 |
| ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน แรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม | 73 |
| ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้าน แรงจูงใจด้านการเดินทาง..... | 74 |

| | |
|---|----|
| ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 89 |
| ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 90 |
| ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe | 90 |
| ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้กับการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 91 |
| ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้งานกับการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe | 92 |
| ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้งานกับการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 93 |
| ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนสมาชิกในครอบครัวกับการตัดสินใจ ร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ..... | 94 |
| ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่กับการ ตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้ สถิติ Brown-Forsythe..... | 95 |
| ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนผู้อยู่ในความดูแลกับการตัดสินใจ ร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ..... | 96 |
| ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่กับการตัดสินใจ ร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe..... | 97 |
| ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนผู้อยู่ในความดูแลกับการตัดสินใจ ร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ..... | 97 |

| | |
|--|-----|
| ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการ ทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้ | 99 |
| ตาราง 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจภายในองค์กร ที่มีผลต่อการ ตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ..... | 100 |
| ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการ เดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ดังนี้ | 103 |
| ตาราง 37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อการ ตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ..... | 103 |
| ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน | 105 |

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย 12



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปี 2562 บริษัท ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท ธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน) ได้สร้างปรากฏการณ์ที่สำคัญในประวัติศาสตร์ของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย โดยการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่มีการลงนามในบันทึกข้อตกลงไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายร่วมกัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการรวมกิจการสองแห่งไว้เป็นหนึ่งเดียว วัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ 3 ประการ อันได้แก่ (1) เพื่อประโยชน์ด้านงบดุล (2) เพื่อประโยชน์ด้านต้นทุน (3) เพื่อประโยชน์ด้านรายได้ ต่อมาเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ธนาคารทหารไทยและธนาคารธนาชาติมีประกาศชื่อใหม่และเครื่องหมายการค้าใหม่ของธนาคารภายใต้ชื่อใหม่ คือ “บริษัท ธนาคารทหารไทยธนาชาติ จำกัด (มหาชน)” มีชื่อเป็นภาษาอังกฤษ “TMBThanachart Bank Public Company Limited” และมีโลโก้คือ “ttb” โดยในวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ทั้งสองธนาคารได้ประกาศรวมเป็น One Bank สำเร็จอย่างสมบูรณ์ สามารถเปิดให้บริการลูกค้าได้ อย่างเต็มรูปแบบภายใต้ชื่อใหม่ จากการรวมกิจการของธนาคารพาณิชย์ทั้งสองแห่งส่งผลให้ธนาคารทหารไทยธนาชาติมีสินทรัพย์รวมกว่า 1.9 ล้านล้านบาท มีฐานลูกค้ารวมกัน 10 ล้านราย จำนวนสาขาให้บริการ 682 สาขา ซึ่งธนาคารมีขนาดใหญ่ขึ้นเป็นอันดับ 6 ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย โดยมีผู้ถือหุ้นรายใหญ่เป็นอันดับหนึ่ง คือ ING BANK N.V และรองลงมา คือ บริษัท ทูนอนชาติ จำกัด (มหาชน)(บริษัท ธนาคารทหารไทยธนาชาติ จำกัด (มหาชน), 2565)

จุดเด่นของธนาคารทหารไทยธนาชาติ หรือ ttb ในการดำเนินงานภายใต้พันธกิจ “เรามุ่งมั่นที่จะช่วยให้ลูกค้ามีชีวิตทางการเงินที่ดีขึ้น” โดยกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ 7 ประการ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายในอีก 5 ปี ได้แก่ (1) ให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (2) สร้างความเป็นเลิศด้านผลิตภัณฑ์เงินฝากและธุรกรรมทางการเงิน (3) รักษาความเป็นผู้นำด้านสินเชื่อบริการและคำแนะนำเสนอผลิตภัณฑ์สินเชื่อครบวงจร (4) สร้างรายได้ที่มีดอกเบี้อย่างยั่งยืน (5) ใช้เงินทุนและบริหารสภาพคล่องอย่างมีประสิทธิภาพ (6) กลยุทธ์ที่ สร้างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (7) ผนึกพลังสร้างการเติบโต เพื่อให้ธนาคารเติบโตเคียงข้างลูกค้าได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญลูกค้าอย่างแท้จริง

การดำเนินงานภายใต้บริษัทใหม่ภายใต้ชื่อ ธนาคารทหารไทยธนาชาติ จำกัด (มหาชน) มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น ภาพลักษณ์ขององค์กร รูปแบบการให้บริการ สถานที่ตั้ง

สำนักงานใหญ่และสาขาใหม่บริการ นโยบายบริหารงาน ระบบงาน สวัสดิการ ผลตอบแทน ตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน (I CARE) เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ยังพบว่าภายใต้โครงสร้างเดิมของธนาคารธนาคารชาติได้มีการทยอยทำการโอนย้ายพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการสูงขึ้นไปถึงระดับผู้บริหาร รวมกว่า 11,000 คน รวมกับพนักงานของธนาคารทหารไทยซึ่งมีอยู่อีกกว่า 8,000 คน หากระหว่างการโอนย้ายพนักงานไม่มีการลาออกหรือรับพนักงานใหม่เพิ่มเติมจะมีพนักงานภายใต้ธนาคารใหม่รวมทั้งหมดกว่า 19,000 คน ดังนั้นพนักงานธนาคารธนาคารชาติเดิมจึงมีการปรับตำแหน่งงาน เงินเดือนพื้นฐาน สวัสดิการ สำนักงานปฏิบัติหน้าที่ใหม่ตามนโยบายธนาคาร จากการข้อมูลพนักงานธนาคารทหารไทยธนาคารชาติในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562-ธันวาคม 2564 มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 19,432 คน, 17,009 คน และ 15,102 คน (ตามลำดับ) ซึ่งจากการประกาศรวมกิจการในปีพ.ศ. 2562 จนถึงการรวมกิจการสำเร็จพบว่าจำนวนพนักงานลดลงจำนวน 4,330 คน คิดเป็นร้อยละ 22.28 การลดลงของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เป็นผลมาจากการสมัครใจลาออกตามโครงการของธนาคาร การลาออกไปร่วมงานกับบริษัทใหม่ การลาออกเพื่อศึกษาต่อ หรือรวมถึงการลาออกด้วยปัจจัยอื่นๆ ข้อมูลพนักงานธนาคารทหารไทยธนาคารชาติ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2565 มีจำนวนพนักงานคงเหลือทั้งหมดจำนวน 15,742 คน มีจำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

จากข้อมูลการรวมกิจการระหว่างสองธนาคารข้างต้นมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรใหม่ทั้งภายนอกองค์กร และองค์กรภายใน ที่มีความเปลี่ยนแปลงของลักษณะการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนาคารชาติ จำกัด(มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการระหว่างธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) และ ธนาคารธนาคารชาติ จำกัด (มหาชน) ของพนักงาน เป็นการศึกษาเพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนาคารชาติ จำกัด (มหาชน) ของพนักงานภายในองค์กรปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร สำหรับด้านมุมมองผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบสำหรับแนวทางในการสรรหาบุคลากรใหม่ หรือการวางแผนกลยุทธ์บริหารงานหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและอนาคต และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน หรือข้อมูลใกล้เคียง สำหรับบุคคลหรือนิติบุคคลที่มีความต้องการสำรวจอิทธิพลแรงจูงใจของพนักงานในการตัดสินใจร่วมงานกับบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากร หรือการวางแผนกลยุทธ์บริหารงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับการการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการการตัดสินใจร่วมกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการการตัดสินใจร่วมกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะทำได้สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. สามารถรับรู้ถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ของพนักงานภายในองค์กรปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการวาง พัฒนา ปรับปรุง ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร
2. สำหรับผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบสำหรับแนวทางในการสรรหาบุคลากรใหม่ หรือ การวางกลยุทธ์บริหารงานหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและอนาคต
3. เป็นข้อมูลพื้นฐาน หรือข้อมูลใกล้เคียง สำหรับบุคคลหรือนิติบุคคลที่มีความต้องการสำรวจอิทธิพลแรงจูงใจของพนักงานในการตัดสินใจร่วมงานกับบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหาบุคลากร หรือการวางกลยุทธ์บริหารงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด(มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนมากสุดขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานใหญ่พลโยธิน มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ต้องเป็นพนักงานเดิมภายใต้สังกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือ พนักงานเดิมภายใต้สังกัดธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยไม่จำกัดเพศ ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด จึงใช้สูตรของ Cochran (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ทั้งหมด 385 ชุด และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลสำรวจอีก 15 ชุด รวมทั้งหมด 400 ชุด โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด 12 สายงาน ดังนี้

1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)
2. ผู้จัดการใหญ่ (President)
3. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล (CRBO)
4. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ (CCBO)
5. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อรถยนต์ (CALO)
6. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง (CRO)
7. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน (CFO)
8. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ (CIO)
9. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ (COO)
10. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล (CPO)
11. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ (CAO)
12. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า (CMXO)

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานใหญ่พลโยธินโดยไม่จำกัดเพศ เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย หากตอบว่าเป็นพนักงานเดิมในสังกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือพนักงานเดิมในสังกัด ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจะเริ่มให้กลุ่มตัวอย่างเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างรวม 12 สายงาน และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 12 กลุ่ม โดยมีจำนวน 11 สายงานเก็บตัวอย่างสายงานละ 33 ชุด และมี 1 สายงานเก็บตัวอย่างจำนวน 37 ชุด เนื่องจากจำนวนประชากรในสายงานมีจำนวนมากกว่าสายงานอื่น รวมทั้งหมด 400 ชุด ดังนี้

| | |
|---|--------------|
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร | จำนวน 33 ชุด |
| ผู้จัดการใหญ่ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ | จำนวน 37 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อรถยนต์ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า | จำนวน 33 ชุด |

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยผู้วิจัย จะทำการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างตามสายงานและขนาดตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 ให้ครบ 400 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ (จำกัด) มหาชน ภายหลังจากการควบรวมกิจการ แบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระ จำนวน 3 กลุ่ม และตัวแปรตาม จำนวน 1 กลุ่ม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคลแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 หญิง

1.1.1.2 ชาย

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2.2 ช่วงอายุ 30-39 ปี

1.1.2.3 ช่วงอายุ 40-49 ปี

1.1.2.4 ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป

1.1.3 สถานะภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 สายงานที่สังกัด

1.1.5.1 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1.1.5.2 ผู้จัดการใหญ่

1.1.5.3 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล

1.1.5.4 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ

1.1.5.5 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อรถยนต์

1.1.5.6 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง

1.1.5.7 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน

1.1.5.8 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ

1.1.5.9 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ

1.1.5.10 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล

1.1.5.11 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า

1.1.5.12 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.1.6.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน

1.1.7 อายุงาน

- 1.1.7.1 มากกว่า 1 แต่ไม่เกิน 5 ปี
- 1.1.7.2 มากกว่า 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี
- 1.1.7.3 มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี
- 1.1.7.4 มากกว่า 15 แต่ไม่เกิน 20 ปี
- 1.1.7.5 มากกว่า 20 ปี

1.1.8 ระดับรายได้

- 1.1.8.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 1.1.8.2 ช่วง 15,001-30,000 บาท
- 1.1.8.3 ช่วง 30,001-50,000 บาท
- 1.1.8.4 ช่วง 50,001-70,000 บาท
- 1.1.8.5 มากกว่า 70,001 บาท

1.1.9 จำนวนสมาชิกในครอบครัว

- 1.1.9.1 จำนวน 1 คน
- 1.1.9.2 จำนวน 2 คน
- 1.1.9.3 จำนวน 3 คน
- 1.1.9.4 ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป

1.1.10 จำนวนผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดู

- 1.1.10.1 ไม่มี
- 1.1.10.2 จำนวน 1 คน
- 1.1.10.3 จำนวน 2 คน
- 1.1.10.4 จำนวน 3 คน
- 1.1.10.5 ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด

(มหาชน)

- 1.2.1 แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ
- 1.2.2 แรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.2.3 แรงจูงใจด้านสวัสดิการ
- 1.2.4 แรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

1.2.5 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

1.2.6 แรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน

1.2.7 แรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.3 แรงจูงใจภายในนอกองค์กรที่มีผลต่อการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

1.3.1 แรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์

1.3.2 แรงจูงใจด้านการเงินทาง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

1. **การควบรวมกิจการ (Amalgamation: A+B=C)** หมายถึง บริษัทตั้งแต่ 2 แห่ง ได้แก่ บริษัท ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ควบรวมกิจการเข้าด้วยกันเกิดเป็นบริษัทใหม่ คือ บริษัท ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นผลให้บริษัทเดิมทั้ง 2 แห่ง สิ้นสภาพจากการเป็นนิติบุคคล และบริษัทใหม่ได้ไปทั้งสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่มีอยู่ของบริษัทเดิม



ที่มา : (บริษัท ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน), 2565)

2. **ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)** หมายถึง ชื่อเฉพาะของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งทีจดทะเบียนนิติบุคคลในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อดำเนินธุรกิจในรูปแบบสถาบันการเงิน หรือธนาคาร ให้บริการด้านการเงินตามที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย

3. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานจำนวน 12 สายงาน ได้แก่ สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สายงานผู้จัดการใหญ่ สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล, สายงานเจ้าหน้าที่

บริหารลูกค้าธุรกิจ, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อบริการ, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล, สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ และสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการไปถึงระดับหัวหน้างาน ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของธนาคารทหารไทยชนชาติที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการจากธนาคารทหารไทยชนชาติ ไม่นับรวมพนักงานทดลองงาน พนักงานชั่วคราว พนักงาน Outscores แม่บ้าน และ พนักงานรักษาความปลอดภัย

4. การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยชนชาติ จำกัด (มหาชน) หมายถึง บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการของธนาคารทหารไทยชนชาติ ที่เลือกกระทำหรือตัดสินใจเลือกสมัครเข้าทำงานกับบริษัทเอกชนภายใต้ชื่อบริษัท ธนาคารทหารไทยชนชาติ จำกัด (มหาชน) ให้ได้รับเข้าทำงานและบรรจุเป็นพนักงานประจำของธนาคาร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของตนเองที่คาดการณ์ไว้

5. วิธีการทำงานของธนาคารทหารไทยชนชาติ (I CARE) หมายถึง วิธีการทำงานของพนักงานทุกคนภายหลังจากการรวมกิจการระหว่างธนาคารทหารไทย จำกัด มหาชน และ ธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ต้องปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดเดียวกัน ดังนี้

I-Integrity หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และสร้างเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน

C- Challenge Status Quo หมายถึง กล้าทำในสิ่งที่แตกต่างและท้าทายอยู่เสมอ

A-Agility หมายถึง มองไปข้างหน้าพร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่อยู่เสมอ

R-Respect หมายถึง ร่วมมือกัน ให้ความสำคัญกับความเห็นที่แตกต่างและปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ

E-Execution หมายถึง มุ่งหวังผลลัพธ์ที่ดีที่สุด มีวินัยทุกสิ่งที่ทำและติดตามงานจนบรรลุผลสำเร็จ

6. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัย หรือสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

6.1 แรงจูงใจภายในองค์กร หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากองค์กรกระตุ้นให้พนักงาน ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในหน้าที่และเป้าประสงค์ขององค์กร โดยมีรางวัลตอบแทนแก่พนักงานขององค์กรตามความสามารถและข้อตกลงตามสัญญา ได้แก่

6.1.1 ผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้กับ พนักงาน ซึ่งผลตอบแทนอยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น เงินเดือนพื้นฐาน เงินประจำตำแหน่ง โบนัส ประจำปี ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น หรืออยู่ในรูปไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รางวัล เกียรติยศ ตำแหน่ง เป็นต้น เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

6.1.2 โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับ พิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงานในสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่หรือต่างสายงานตามที่องค์กรแต่งตั้ง พร้อมทั้งโอกาสการการปรับขึ้นผลตอบแทน

6.1.3 สวัสดิการพนักงาน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรให้กับพนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือน โบนัส ค่าคอมมิชชั่น อยู่ในรูปของตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ประกัน สุขภาพ ประกันสังคม องค์กรสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการกู้บ้านดอกเบี้ยต่ำสำหรับ พนักงาน เงินกู้ยืมส่วนบุคคลแบบไม่มีหลักประกันดอกเบี้ยสำหรับพนักงาน รถยนต์ประจำ ตำแหน่ง ค่าน้ำมัน ค่าปฏิบัติหน้าที่ต่างภูมิภาค

6.1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของสำนักงาน ภูมิทัศน์ สื่อ บรรยากาศในการปฏิบัติงานทั้งภายในองค์กร และภายนอก องค์กร ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกให้พนักงาน รู้สึกดี ทุ่มกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

6.1.5 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับ พนักงานอื่นที่ต้องร่วมงานหรือประสานงานภายในองค์กร ได้แก่ เพื่อนในแผนกหรือสายงาน เดียวกัน หัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานต่างแผนกหรือสายงาน แม่บ้าน พนักงาน รักษาความปลอดภัย ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบเชิง บวกให้พนักงานรู้สึกดี ทุ่มกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ เกิดแรงกระตุ้นให้การทำงานร่วมกันมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

6.1.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ พนักงาน สามารถใช้ดุลพินิจ แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ได้ด้วยตนเองโดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต หรือควบคุมจากหัวหน้างานหรือปัจจัยอื่นภายในองค์กร ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่มีแรง กัดดัน

6.1.7 การรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การปรับสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้สมดุล หรือ หากจุด “พอดี” สำหรับการใช้ชีวิต สามารถจัดสรรระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ ไม่ทำงานหนักมากเกินไปจนกระทบชีวิตส่วนตัว สามารถจัดสรรเวลาพักผ่อนได้ จัดสรรเวลาให้ตัวเองและครอบครัวสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสนใจในเวลาอื่นที่มีไ้เวลางาน ทำให้ตนเองมีความสุขในการใช้ชีวิต

6.2 แรงจูงใจภายนอกองค์กร หมายถึง แรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเองเงิน และไม่ใช้แรงจูงใจภายในองค์กร ที่มีผลกระตุ้นให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรได้แก่

6.2.1 ลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม หมายถึง สำนักงานที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ที่สะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

6.2.1.1 ที่ตั้งสำนักงานอยู่ในเขตเมือง มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกใกล้เคียง

6.2.1.2 สภาพแวดล้อมบรรยากาศโดยรอบสำนักงานเหมาะสม ได้แก่ ตลาด ศูนย์การค้า สวนสาธารณะ ศูนย์ราชการ การขนส่ง

6.2.1 การเดินทาง

6.2.1.2 การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวกสบายในการเดินทางของพนักงานเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงาน การคมนาคมขนส่งสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยพิจารณาการขนส่งทางรถเป็นหลัก ได้แก่ รถส่วนตัว รถโดยสารประจำทาง แท็กซี่ มอเตอร์ไซด์รับจ้าง รถไฟฟ้าบนดิน (BTS) รถไฟฟ้าใต้ดิน (MRT) เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานะภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. สถานที่สังกัด
6. ตำแหน่งงาน
7. อายุงาน
8. ระดับรายได้
9. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

แรงจูงใจภายในองค์กร

1. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ
2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ด้านสวัสดิการ
4. ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร
5. ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
6. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงาน
และชีวิตส่วนตัว

แรงจูงใจภายนอกองค์กร

1. ด้านการเดินทาง
2. ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม

การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคาร
ทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
ภายหลังการรวมกิจการ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในอาชีพ ด้านสวัสดิการด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

3. แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด(มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการออกแบบสอบถาม จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด โดยมีรายละเอียดที่ศึกษาตามองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปบริษัท ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)
 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไป ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)



ประวัติความเป็นมาของกิจการ

จุดเริ่มต้นของธนาคารทหารไทยธนชาติ มาจากการรวมธุรกิจธนาคาร 2 บริษัท ได้แก่ 1.) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) 2.) ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยมีประวัติความเป็นมาของแต่ลำธนาคารที่สำคัญๆ ดังนี้

ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ประวัติความเป็นมาของธนาคารทหารไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2500 : ก่อตั้งธนาคารโดย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เพื่อให้บริการด้านการเงินแก่ทหาร และหน่วยงานทหารประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ

ปี พ.ศ. 2506 : ธนาคารเปิดให้บริการสาขาแรกที่ สาขาราชประสงค์

ปี พ.ศ. 2516 : ธนาคารขยายฐานลูกค้าออกไปครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน

ปี พ.ศ. 2525 : ธนาคารได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานตราพระครุฑพ่าห์ (ตราตั้งห้าง) ให้ธนาคารทหารไทย เป็นธนาคารพาณิชย์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็นครั้งแรกจาก 10 ล้านบาท เป็น 100 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2536 : ธนาคารทหารไทยได้แปรสภาพเป็นมหาชนและย้ายสำนักงานใหญ่มาอยู่เลขที่ 3000 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขต จตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปี พ.ศ. 2537 : ธนาคารจดทะเบียนเป็นบริษัทมหาชนจำกัด

ปี พ.ศ. 2547 : ธนาคารรวมกิจการ 3 บริษัทเข้าด้วยกัน ได้แก่ (1) ธนาคารทหารไทย (2) ธนาคารดีบีเอส ไทยทูนู (3) บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยรวมเป็นธนาคารเดียวในวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2547 ภายใต้ชื่อ “ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)” ภายหลังการรวมกิจการนอกจากเป็นสถาบันการเงิน ยังทำให้มีบริษัทประกันฯ และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนในเครือ ส่งผลให้ธนาคารทหารไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 5 ของธนาคารพาณิชย์ไทย

ปี พ.ศ. 2548 : ธนาคารเปลี่ยนชื่อภาษาอังกฤษเป็น TMB Bank Public Company Limited และเปลี่ยนโลโก้เป็น TMB

ปี พ.ศ. 2550 : ธนาคารออกขายหุ้นเพิ่มทุนโดย ING Bank N.V. ซึ่งเป็น 1 ใน 20 สถาบันการเงินที่ใหญ่ที่สุดของโลกเข้ามาถือหุ้นรายใหญ่รวมทั้งกระทรวงการคลัง

ธนาคารธนาคาร จำกัด (มหาชน) ประวัติความเป็นมาของธนาคารทหารไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2523 : ก่อตั้งบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ธนาคาร จำกัด ในวันที่ 28 ตุลาคม พ.ศ. 2523 จุดเริ่มต้นในการก่อตั้งเนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทยมอบหมายให้บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ธนสยาม จำกัด เข้าฟื้นฟูกิจการแคปปิตอลทรัสต์ที่ประสบปัญหาภาวะขาดทุนอย่างหนักจากวิกฤตการเงินราชอาณาจักรเงินในปี พ.ศ. 2522 และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ธนาคาร จำกัด

ปี พ.ศ. 2536 ถึงปี พ.ศ. 2540 : (1) ธนชาติจดทะเบียนบริษัทเป็น “บริษัทมหาชน” มีการดำเนินการแยกธุรกิจเงินทุนและธุรกิจหลักทรัพย์ออกจากกัน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและประสิทธิภาพในการแข่งขัน (2) จัดตั้งบริษัทประกันชีวิตและประกันวินาศภัย

ปี พ.ศ. 2541 : ธนาคารธนาชาติประสบปัญหาวิกฤติต้มยำกุ้ง และเริ่มบุกเบิกธุรกิจเข้าซื้ออรรถยนต์เป็นธุรกิจหลักและเป็นผู้นำทางด้านสินเชื่อเข้าซื้ออรรถยนต์ ครอบคลุมแบ่งตลาดอันดับหนึ่ง

ปี พ.ศ. 2545 : ก่อตั้งธุรกิจธนาคาร โดย “บริษัทเงินทุนเอกชาติ จำกัด (มหาชน)” หนึ่งในบริษัทลูกของกลุ่มธนาชาติ ได้ยื่นขอจัดตั้งเป็นธนาคารและเปลี่ยนชื่อเป็น “ธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน)” โดยเปิดให้บริการในวันที่ 22 เมษายน ปี พ.ศ. 2545

ปี พ.ศ. 2547 : ธนาคารธนาชาติได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์อย่างเต็มรูปแบบจากธนาคารแห่งประเทศไทยได้ ในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2547

ปี พ.ศ. 2548 : ธนาคารธนาชาติปรับแบรนต์ใหม่ จุดกำเนิดธนาคารสีส้ม ธนาคารได้เปลี่ยนโลโก้และสีใหม่พร้อมๆ กับกลุ่มธนาชาติ ทำให้ธนาคารเปลี่ยนมาใช้สีส้มเป็นสีประจำธนาคาร ปรับรูปลักษณ์สาขาใหม่ทั้งหมด

ปี พ.ศ. 2550 : ธนาคารธนาชาติร่วมมือกับพันธมิตรคือ ธนาคารแห่งโนวาสโกเทีย (BNS) หรือสโกเทียแบงก์ สถาบันการเงินชั้นนำของแคนาดา ที่มีความชำนาญด้านสินเชื่ออรรถยนต์เพื่อร่วมทุนเข้าถือหุ้นธนาคารธนาชาติ ทำให้บริการทางการเงินของธนาคารดีขึ้น และธุรกิจการค้าระหว่างประเทศเติบโต 400% พร้อมทั้งรักษาความเป็นผู้นำด้านสินเชื่อเข้าซื้ออรรถยนต์

ปี พ.ศ. 2554 : ธนาคารธนาชาติเข้าซื้อหุ้นธนาคารนครหลวงไทยและรวมกิจการสำเร็จสมบูรณ์ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 5 ของประเทศ สินทรัพย์รวมกว่า 8 แสนล้านบาท และมีลูกค้ากว่า 4 ล้านราย

ปี พ.ศ. 2562 : ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) และ ธนาคารธนาชาติ จำกัด (มหาชน) ลงนามในบันทึกข้อตกลงไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายร่วมกัน ในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 เพื่อรวมกิจการเข้าด้วยกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการรวมกิจการสองแห่งไว้เป็นหนึ่งเดียว วัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ 3 ประการ อันได้แก่ 1) เพื่อประโยชน์ด้านงบดุล 2) เพื่อประโยชน์ด้านต้นทุน 3) เพื่อประโยชน์ด้านรายได้

ปี พ.ศ. 2563 : ดำเนินการรวมธนาคารใหม่ภายใต้แนวคิด “One Dream One Team One Goal” ภายใต้ नियามดังนี้

One Dream คือ สร้างชีวิตทางการเงินที่ดีให้กับคนไทยทั่วประเทศ

One Team คือ การทำงานเป็นทีมเดียวกันร่วมกันพัฒนา

One Goal คือ การสร้างชีวิตทางการเงินที่ดีให้กับคนไทยทั้งประเทศด้วยการร่วมกันพัฒนาเป็นทีมให้สู่เป้าหมายของลูกค้าการเป็นธนาคารที่ลูกค้าเลือกใช้และขึ้นชอบจนต้องบอกต่อมากที่สุด

ปี พ.ศ. 2564 : ธนาคารทหารไทยและธนาคารธนชาติ ประกาศชื่อเป็นทางการว่า ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยมีโลโก้คือ ttb (ทีทีบี) และโลโก้ธนาคารใหม่ “ทีเอ็มบีธนชาติ” ในวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 และรวมเป็นธนาคารใหม่อย่างสมบูรณ์ในวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

วิสัยทัศน์ขององค์กร

“เราจะเป็นธนาคารที่ลูกค้าเลือกใช้และขึ้นชอบจนบอกต่อ”

พันธกิจ

“เรามุ่งมั่นที่จะช่วยให้ลูกค้ามีชีวิตทางการเงินที่ดีขึ้น”

ลักษณะการดำเนินงาน

ธนาคารทหารไทยธนชาติ เป็นสถาบันการเงินและประกอบกิจการประเภทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการเงินตามที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะการดำเนินงานและการให้บริการดังนี้

ลูกค้าบุคคลธรรมดา : บริการรับฝากเงิน- ถอน, บริการสินเชื่อ, บัตรเครดิต, ประกัน, ลงทุน, ดิจิตอลแบงก์กิ้ง, บริการอื่นๆ

ลูกค้าเอสเอ็มอี แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.) ลูกค้าเอสเอ็มอีนิติบุคคล (รายได้ต่ำกว่า 400 ล้านบาท) 2.) ลูกค้าเอสเอ็มอีบุคคลธรรมดา

ลูกค้าเอสเอ็มอีนิติบุคคล(รายได้ต่ำกว่า 400 ล้านบาท) : สินเชื่อธุรกิจ, บัญชีและธุรกรรมในประเทศ, บัญชีและธุรกรรมในต่างประเทศ, อินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้งและบริการอื่นๆ, Finbiz เสริมความรู้ SME

ลูกค้าเอสเอ็มอีบุคคลธรรมดา : บริการรับฝากเงิน- ถอน, บริการสินเชื่อ, บัตรเครดิต, ประกัน, ลงทุน, ดิจิตอลแบงก์กิ้ง, บริการอื่นๆ

ลูกค้าธุรกิจ : สินเชื่อธุรกิจ, บัญชีและธุรกรรมในประเทศ, บัญชีและธุรกรรมในต่างประเทศ, อินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้งและบริการอื่นๆ

ที่ตั้งสำนักงาน/ สาขา

สำนักงานใหญ่ : สำนักงานใหญ่อยู่เลขที่ 3000 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขต จตุจักร
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สาขา : ธนาคารทหารไทยธนชาติ หรือ ttb มีที่ตั้งสำนักงานและสาขาให้บริการแก่ลูกค้า
ทั่วประเทศ โดยธนาคารมีจำนวนสาขาให้บริการดังนี้

| ณ วันที่ 31 ธันวาคม | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 | 2565(ส.ค.) |
|---------------------|------|------|------|------|------|------------|
| จำนวนสาขา | 431 | 416 | 895 | 733 | 636 | 593 |

ข้อมูลที่ตั้งสำนักงานใหญ่และสาขา ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565 สาขาแบ่งออกเป็น 6
ภูมิภาค รวมทั้งหมด 593 สาขา แบ่งออกเป็น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม 59 สาขา

จังหวัด ขอนแก่น 18 สาขา

จังหวัด นครราชสีมา 17 สาขา

จังหวัด อุดรธานี 11 สาขา

จังหวัด อุบลราชธานี 13 สาขา

ภาคกลาง รวม 329 สาขา

จังหวัด กรุงเทพมหานคร 220 สาขา

จังหวัด นครปฐม 21 สาขา

จังหวัด นนทบุรี 17 สาขา

จังหวัด สมุทรปราการ 16 สาขา

จังหวัด สระบุรี 16 สาขา

จังหวัด สุพรรณบุรี 15 สาขา

จังหวัด ออยุธยา 24 สาขา

ภาคตะวันออก รวม 61 สาขา

จังหวัด ชลบุรี 39 สาขา

จังหวัด ระยอง 22 สาขา

ภาคตะวันตก รวม 16 สาขา

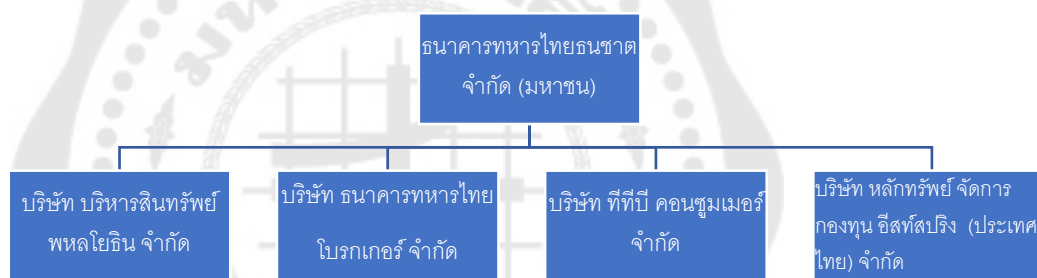
จังหวัด ราชบุรี 16 สาขา

ภาคเหนือ รวม 55 สาขา

| | | |
|-----------------------|----|------|
| จังหวัด เชียงใหม่ | 24 | สาขา |
| จังหวัด นครสวรรค์ | 15 | สาขา |
| จังหวัด พิษณุโลก | 16 | สาขา |
| ภาคใต้ รวม 73 สาขา | | |
| จังหวัด นครศรีธรรมราช | 18 | สาขา |
| จังหวัด ภูเก็ต | 17 | สาขา |
| จังหวัด สุราษฎร์ธานี | 19 | สาขา |
| จังหวัด สงขลา | 19 | สาขา |

โครงสร้างขององค์กรและพนักงาน

โครงสร้างกลุ่มธุรกิจธนาคาร



โครงสร้างองค์กร ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2564 ธนาคารแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คณะกรรมการธนาคาร แบ่งออกเป็น 6 ส่วนงาน ได้แก่

คณะกรรมการการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการสินเชื่อ

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

คณะกรรมการกำกับความเสี่ยง

คณะกรรมการกำกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้บริหาร

ผู้บริหารระดับสูง แบ่งออกเป็น 12 ตำแหน่ง

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อบริการ
 ผู้จัดการใหญ่
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ
 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า
 ผู้บริหารระดับกลาง : คณะเจ้าหน้าที่บริหารจำนวน 63 ตำแหน่ง
 ผู้บริหารระดับต้น
 พนักงานระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลพนักงาน

ข้อมูลพนักงาน: ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2564 ธนาคารทหารไทยธนชาติ มีจำนวน
 พนักงาน รวมทั้งสิ้น 15,102 คน แบ่งเป็นพนักงานชายจำนวน 4,644 คน และพนักงานหญิง
 จำนวน 10,458 คน แบ่งออกเป็น 12 สายงาน ดังนี้

| สายงาน | จำนวนพนักงาน (คน) |
|---|-------------------|
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร | 449 |
| ผู้จัดการใหญ่ | 1,074 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล | 1,604 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ | 1,885 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อบริการ | 596 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง | 262 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน | 7,195 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ | 980 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | 607 |

(ต่อ)

| สายงาน | จำนวนพนักงาน (คน) |
|---|-------------------|
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | 607 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล | 124 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ | 160 |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า | 116 |
| รวม | 15,102 |

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงาน จำนวนพนักงานทั้งหมดของธนาคารข้อมูล ณ 31 ธันวาคม
ระยะเวลาตั้งแต่ปี 2562-2564

| ณ วันที่ 31 ธันวาคม | 2560 | 2561 | 2562 | 2563 | 2564 |
|---------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| จำนวนพนักงาน | 8,547 คน | 8,373 คน | 19,432 คน | 17,012 คน | 15,102 คน |

ผลตอบแทนของบุคคลกร

รูปแบบผลตอบแทนของพนักงานและลักษณะผลตอบแทนให้กับพนักงาน

ผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงินจากการทำงาน ประกอบด้วย 1.) เงินเดือน 2.) โบนัสประจำปี 3.) ค่าครองชีพ 4.) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน 5.) เงินช่วยเหลือประเภทอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 6.) ค่าตอบแทนแปรผันตามผลงาน 7.) ผลตอบแทนอื่น

ผลตอบแทนในรูปแบบไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบไปด้วย 1.) สวัสดิการรักษายาบาลและตรวจ 2.) สุขภาพประจำปี ประกันชีวิต ประกันโรคร้าย ประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล และเงินช่วยเหลือค่ารักษายาบาลกรณีอุบัติเหตุเนื่องจากการปฏิบัติงาน 3.) สิ้นเชื่อสวัสดิการพนักงาน 4.) ห้องอาหาร 5.) ห้องออกกำลังกาย

เงินช่วยเหลือ ประกอบไปด้วย 1.) การสมรส 2.) ครอบครัวถึงแก่กรรม 3.) คลอดบุตร 4.) อุปสมบทและพิธีฮัจย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติในเรื่องของ อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น นอกจากนี้ยังศึกษาผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2565)

สุวสา ชัยสุรัตน์ (2537) อธิบายไว้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่บ่งบอกลักษณะทางประชากรที่ของตัวบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ วัฏจักรของวงจรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม

คณะทำงานนิยาศัพท์ ของสถาบันวิทยาลัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2565) อธิบายไว้ว่า ประชากรศาสตร์ (demography) คือ การศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับขนาด โครงสร้าง การกระจายตัวรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่น รวมถึงการศึกษาในเรื่องสาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงประชากร

Media Learning of Public Administration (2558) กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คือความหลากหลายของตัวบุคคล อันได้แก่ อายุ สถานภาพ โครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยแสดงความเป็นมาของบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กร มีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน โดยมีสาเหตุจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวไว้ว่า ในองค์กรจะมีบุคลากรในระดับต่าง ๆ โดยแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความแตกต่างด้านอายุ ความแตกต่างด้านเพศ ความแตกต่างด้านสถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับว่า ผลงานของแต่ละบุคคลจะลดลงในเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูง นอกจากนี้พบว่า คนที่อายุมากขึ้นจะไม่ลาออกหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น รวมถึงสวัสดิการเพิ่มขึ้น อีกทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ มีการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

1. เพศกับการทำงาน จากการศึกษา เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถ ในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย สำหรับเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จสูงกว่าเพศหญิง แต่ทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างในเรื่อง ผลงาน และความพึงพอใจในงาน

2. บุคคลที่มีสถานะภาพสมรสกับการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานะภาพสมรสจะอัตราการขาดงาน หรือ การลาออกจากงานน้อยกว่าบุคคลที่มีสถานะภาพโสด นอกจากนี้พบว่า บุคคลที่มีสถานะภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่มีสถานะภาพโสด รวมทั้งมีความรับผิดชอบในงาน เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน

3. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน พบว่า บุคคลที่มีความอาวุโสในการทำงาน จะมีผลงานที่ดีกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูง

พรทิพย์ วรภิกโขคาทร (2529, หน้า 312-315) ได้อธิบายไว้ว่า ลักษณะผู้รับสารที่วิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความแตกต่างกันไป โดยมีความแตกต่างนี้ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารทั้งสิ้น โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่กล่าวมา คือ

1. อายุ การจะสอนบุคคลที่มีความแตกต่างด้านอายุให้เชื่อฟัง หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรม มีความยากง่ายที่ต่างกัน ยิ่งอายุขึ้นก็ยิ่งมีความยากในการสอนมากขึ้น งานวิจัยโดย ซี เมเบิล และ ไอ แอล เจนีส และ ดร.โรพี ได้ผลสรุปคือ การชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะมีความยากขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการรับข่าวสาร และการรับสื่อ เช่น ในแต่ละช่วงวัยจะมีการใช้ภาษาที่ต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆแปลกๆ จะพบในคนวัยรุ่นมากกว่ากลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น

2. เพศ พบว่า มิงงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า ลักษณะบางอย่างของเพศชาย เพศหญิง ที่ต่างกัน ทำให้การสื่อสารมีความต่างกัน ตัวอย่างเช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์ทางโทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น ผลการศึกษาพบว่า เพศชายมีความสนใจภาพยนตร์สงครามและกิจกรรมมากที่สุด เพศหญิงมีความสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด อย่างไรก็ตามยังมิงงานวิจัยอีกหลายงานวิจัยที่ศึกษาแล้ว พบว่า ความแตกต่างด้านเพศระหว่างชายกับหญิงไม่มีผลต่อการสื่อสารและรับสื่อที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาเป็นมีความสำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารแตกต่างกัน เช่น บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสนใจในข่าวสารมากกว่าและไม่เชื่อถืออะไรง่าย ๆ มีการใช้หลักการและเหตุผลในการรับสาร และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง ประเภทของอาชีพ ระดับรายได้ เชื้อชาติ รวมไปถึงภูมิหลังของครอบครัว มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยหลายๆด้านมี

การศึกษาแล้วว่า การมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของ
คน

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

Walters (1978) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของ
บุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย

Loundon and Bitta. (1988) อ้างอิงใน กฤษณา ศรีจันทร์แดง และ ดร.ไกรชิต สุตะเมื่อง
(2557) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการ
เคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่นภาวะ
สิ่งแวดล้อม

กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงเป็นแนวทางในการ
บริหารจัดการเพื่อเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความเสียหายในการทำงาน

อนิวัช แก้วจรรย์ (2552) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน
เพื่อกระตุ้นหรือการชักจูงให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานทั้งในหน้าที่และไม่ใชหน้าที่ของตนเอง
เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุกัญญา จันทร์มณี (2559) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของคน
ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) ความกดดัน (Drives) ความปรารถนา (Desires) ซึ่งเกิดได้ทั้ง
จากสิ่งเร้าภายในและภายนอกของตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความรู้สึก ความ
ต้องการที่เป็นพลังชักจูงหรือกระตุ้นให้บุคคล ดำเนินกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหายและ
ตอบสนองความต้องการในตนเอง

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรม
ในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการที่จะเป็นพลัง
ผลักดันให้ บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน
โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนมีความชื่นชอบและหลงรักงานที่ปฏิบัติ ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ความสำเร็จในงานทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน
ร่วมงาน หัวหน้างานรวมทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้นในจิตใจของบุคคล มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลการกระทำจะส่งผลให้ได้กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกิจกรรมนั้น ๆ และเมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ

ลักษณะของแรงจูงใจ

ลักษณะของแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน (Intrinsic motives) คือ แรงผลักดันที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากความต้องการ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจ หรือสิ่งต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมให้กระทำการสิ่งนั้น เป็นแรงจูงใจที่มีความคงทนถาวร

ลักษณะแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก (Extrinsic motives) คือ แรงผลักดันที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลมากระตุ้นและมีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมความต้องการ เช่น ความต้องการอยากได้รางวัล ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการได้รับคำชมหรือการยกย่อง เป็นต้น บุคคลจะเกิดแรงจูงใจประเภทนี้ได้เมื่อมีผลตอบแทนกระตุ้นเท่านั้น เป็นแรงจูงใจที่ไม่คงทนถาวร

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จันทรชุ่ม เมืองปัก (2546, หน้า 35) อ้างอิงใน วิไล พรหมดาว (2563) แรงจูงใจมีองค์ประกอบแบ่งเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เนื่องจาก คนแต่ละคนไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างกันที่เป็นธรรมชาติโดยกำเนิด เช่น ความแตกต่างทางกรรมพันธุ์นิสัย ความแตกต่างทางอารมณ์ความต้องการ ความแตกต่างทางผิวพรรณสีของ ความแตกต่างนัยน์ตา เป็นต้น ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ

1.1 แรงขับ จากความตึงเครียดของร่างกายมนุษย์ มนุษย์จึงเกิดเกิดกิจกรรมที่ทำให้บรรเทาหรือลดความเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิวโหย ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์ เป็นต้น จากที่กล่าวมาจึงจำเป็นจะต้องก่อพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่เป็นแรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้มี 2 ประเภทด้วยกัน

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย หรือว แรงขับปฐมภูมิ คือ ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในร่างกาย หมายความว่า ร่างกายขาดสภาวะสมดุลในตนเองก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความเหงา ซึ่งในแต่ละคนจะมีแตกต่างกันออกไป

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย หรือ แรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับจากภายนอก ร่างกาย ได้แก่ ความต้องการด้านปัญญา ความต้องการด้านอารมณ์ ความต้องการด้านสังคม เป็นต้น ตัวอย่างเช่น อยากต่ำลงตำแหน่งสมาชิกวุฒิสภา ต่ำลงตำแหน่งกรรมการตุลาการ ต่ำลง

ตำแหน่งกรรมการเลือกตั้ง ซึ่งแต่ละบุคคลจะแรงขับทำให้มีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และสามารถเป็นได้ทั้งเชิงบวกหรือเชิงลบ

1.2 ความวิตกกังวล เป็นธรรมชาติที่มนุษย์ย่อมมี ซึ่งเป็นเจตคติ ด้านสภาวะทางอารมณ์และเป็นสภาวะทางความรู้สึกของบุคคลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อบุคคลเกิดความวิตกกังวลก็มีความกลัวในด้านต่าง ๆ เกิดขึ้น

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสภาพแวดล้อม ย่อมเป็นองค์ประกอบอย่างที่สองของแรงจูงใจ เนื่องจากเป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ นักศึกษาก็ไม่เกิดแรงจูงใจที่มรจะอ่านหนังสือได้ เป็นต้น

ประเภทของแรงจูงใจ

วิลโด พรหมดาว (2563) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ บุคคลที่มีความต้องการ ในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือ เพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ประกอบไปด้วย

1.1 ความต้องการ เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆขึ้น เพื่อให้ตนเองนั้นบรรลุเป้าหมาย และพึงพอใจ

1.2 เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะ กระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมและกิจกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และชื่นชอบในวิธีการสอน ส่งผลให้เด็กมีความตั้งใจเรียนในการเรียนหนังสือเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ การที่บุคคลมีความสนใจเป็นพิเศษมากกว่าเรื่องอื่นๆโดยทั่วไป ถือว่าเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้น บุคคลจะเกิดความใส่ใจและปฏิบัติกับสิ่งนั้นมากกว่าสิ่งอื่นเป็นปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายของบุคคล หรือความคาดหวังของบุคคล หมายถึง แต่ละบุคคลที่มีเป้าหมายในบางสิ่งบางอย่างในชีวิตจะมีแรงกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายในทำให้เกิดแรงจูงใจ

ให้กระทำ หรือ ปฏิบัติกับสิ่งๆนั้นเป็นอย่างดี เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้สึกก้าวหน้าในอาชีพ คือ บุคคลที่ทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นๆ ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจและความตั้งใจในการกระทำสิ่งนั้นมากเป็นพิเศษ

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น ครูอาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น ตัวอย่างเช่น การให้รางวัล (Rewards) เป็นสิ่งตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน การลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะ กระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวดการแข่งขัน หรือการ ทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีของมาสโลว์ อ้างอิงใน อารีย์กุล รื่นเรือง (2550) อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ มีความต้องการตามเรียงลำดับจากระดับขั้นพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด โดยมีกรอบแนวคิดทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 3 ประการ

ประการที่ 1 มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มีต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ

ประการที่ 2 บุคคลที่ได้รับการตอบสนองของความต้องการแล้วจะไม่รู้สึกถึงจูงใจในการกระทำอีกต่อไป และบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองของความต้องการที่ จะกลายเป็นสิ่งจูงใจขั้นต่อไป

ประการที่ 3 ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วอย่างเต็มที่ ความต้องการที่สูงกว่าจะเกิดขึ้น และมนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่จะมาตอบสนองความต้องการของตัวเองไปเรื่อยๆ โดยความต้องการแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย เป็นสิ่งจำเป็นของชีวิต ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต

2. ความต้องการทางสังคม เพื่อตนเองนั้นได้รับการปกป้องการอันตราย ได้แก่ การดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมั่นคงและปลอดภัย
3. ความต้องการได้รับการยอมรับในสังคม เป็นความต้องการที่อยากมีส่วนร่วมในสังคม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม
4. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการที่จะมีฐานะดีเป็นที่ยอมรับนับถือแก่คนทั้งหลาย
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการพิเศษของบุคคล จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้ตอบสนองให้เพียงพอแล้ว

ทฤษฎี Existence Relatedness Growth Theory (ERG Theory:) ของ Clayton Alderfer

ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer อ้างอิงใน เอ็มมิดีออน แก้วสว่าง และคณะ (2564) เป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อยอดมาจากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยเชื่อว่าความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับ เมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความสำคัญของความต้องการส่วนนั้นจะลดลง และบุคคลจะหันไปให้ความสำคัญกับความต้องการระดับที่สูงกว่าแทน ในบางกรณีความต้องการอาจเกิดขึ้นแบบไม่ต้อง มีลำดับขั้นก็ได้ โดยไม่คำนึงถึงว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง เช่น กรณีที่ความต้องการระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองมากพอ จนทำให้บุคคลกลับไปให้ความสำคัญกับความต้องการระดับต่ำกว่าแทน แยกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (E: Existence needs) อธิบายเกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต โดยสามารถเปรียบเทียบกับการทำงานในองค์กรว่า “สิ่งที่บุคลากรต้องการเบื้องต้น ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ประกันสุขภาพ และ ความปลอดภัยในการทำงาน” สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการดำรงชีวิต และความปลอดภัย ที่กล่าวมาแล้วในส่วนของมาสโลว์

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (R: Relatedness Needs) อธิบายเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กันในสังคมที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรัก เพื่อนร่วมงาน การเคารพนับถือ การยอมรับจากคนรอบตัว จะสามารถเทียบกับขั้น Social Needs และ Esteem Needs ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

3. ความต้องการก้าวหน้าเติบโต (G: Growth Needs) อธิบายเกี่ยวกับความต้องการสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพ เช่น การได้รับการยกย่อง การประสบ

ความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าเติบโตเพื่อบรรลุศักยภาพของตนเอง จัดอยู่ในชั้น Esteem Needs และ Self-Actualization Needs ของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎี ERG มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งสองทฤษฎีมุ่งที่จะอธิบายความมุ่งมั่นเพื่อตอบสนองของความความต้องการของบุคลากรทั้งด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสังคม บนความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง นอกจากนี้เพื่ออธิบายการสร้างโอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป้าหมายหลักที่สำคัญร่วมกันทั้งสองทฤษฎี การเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดผลผลิตภาพของบุคลากรและองค์กรเพิ่มขึ้น การที่องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หากบุคลากรมีชีวิตที่ดี มีความสุข ผลที่ตามมา คือ “ความรัก และผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร”

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) อ้างอิงใน อารีย์กุล รินเรือง (2550) จากการศึกษาของเฮอริชเบอร์กและคณะเพื่อน ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท

ประเภทที่ 1 คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เกิดจากทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ประเภทที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคล เป็นลักษณะปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมของงาน ได้แก่

1. ด้านเงินเดือน
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านสถานะของอาชีพ
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
7. ด้านเทคนิคการนิเทศ

8. ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท
9. ด้านสภาพการทำงาน
10. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. ด้านความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะสามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานได้ ผู้บริหารหรือองค์กรจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากกับทั้งสองปัจจัยไปพร้อมๆ กัน เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้เกิดความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรและนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้และพนักงานเต็มใจอยู่กับองค์กรตลอดไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ

วิชัช โถสุวรรณจินดา (2546) อธิบายว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกระหว่างทางเลือกต่างๆ และปฏิบัติไปตามนั้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558) อธิบายว่า การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกที่มีอยู่ โดยผู้ตัดสินใจมีความคาดหวังว่าผลการเลือกจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ หรือเป็นกระบวนการในการเลือกรูปแบบของการปฏิบัติ เพื่อจัดการกับปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้น

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 138) อธิบายว่า การตัดสินใจ คือ กระบวนการใช้ความคิดและการกระทำเพื่อการรับรู้ ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาส เพื่อหาแนวทางกำหนดและประเมินทางเลือกที่เหมาะสมกับสิ่งที่เกิดขึ้น

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 187) อธิบายว่า การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ คือ การเลือกปฏิบัติหรือเลือกดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า เป็นวิธีการที่บุคคลควร ประพฤติเพื่อให้ได้ผลสูงสุดโดยมีวิธีการตัดสินใจออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 ค้นหาความต้องการในการตัดสินใจ
- ขั้นที่ 2 สร้างเกณฑ์ในการตัดสินใจ (Identify the decision criteria)
- ขั้นที่ 3 แบ่งน้ำหนักในแต่ละเกณฑ์ (Allocate weights to the criteria)
- ขั้นที่ 4 พัฒนาทางเลือก (Develop the alternatives)

ขั้นที่ 5 ประเมินผลทางเลือก (Evaluate the alternatives)

ขั้นที่ 6 เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative)

Herbert A. Simon อ้างอิงใน นวลจันทร์ สมบัติมานะผล (2552): Herbert A. Simon ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจ ได้ให้นิยามความหมายว่า “กิจกรรมด้านเซา์วปัญหาที่จะใช้ข้อมูลและรวมถึงระบบสารสนเทศมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ การนำข้อมูลมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางนำไปสู่การปฏิบัติ สำหรับทางเลือกที่เหมาะสมและคิดว่าดีที่สุดและนำไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การค้นหาทางเลือก คือ การรวบรวมข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ
2. การประเมินทางเลือก คือ การคิดวิเคราะห์จากข้อมูล เพื่อหาหนทางในการดำเนินขั้นต่อไป
3. การเลือกทางเลือก คือ การดำเนินการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุด

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ คือ ขั้นตอนการเลือกหนทางในการปฏิบัติที่ดีที่สุดให้ตนเอง โดยเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อให้ได้ตรงตามเป้าประสงค์ที่ต้องการหรือใกล้เคียงที่สุด

แนวคิดกระบวนการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2538, หน้า 181) ได้อธิบายไว้ว่า ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคนมีสถานการณ์หลายสิ่งให้คิดตัดสินใจ และสำหรับบัณฑิตที่จบใหม่กำลังจะเริ่มทำงานก็จำเป็นต้องคิดตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง จึงต้องอาศัย กระบวนการตัดสินใจวิเคราะห์พิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้การตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยกระบวนการตัดสินใจนั้นประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสารข้อมูลจากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าไรยิ่งดีเท่านั้นเพราะจะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง ไม่ผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุดคาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การพิจารณาแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพิจารณาแก้ปัญหา รวมทั้งวิเคราะห์ประเมินค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้นๆ ควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลาย ๆ ทาง

เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่งจากแนวทางที่เกี่ยวข้อง อาจจะเป็นไปได้หลาย ๆ ทาง โดย เลือกแนวทางที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดต่ออนาคตตนเอง

ตัดสินใจเลือกอาชีพที่ดีที่สุดต่อตนเอง

อาชีพงานที่เลือกไป โดยนำไปเปรียบเทียบกับความคาดคะเนที่เคยตั้งไว้

เกศินี วิฑูรชาติ และคณะ (2550) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจการตัดสินใจเป็นกลไกการทำงานร่วมกันของทุกๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์การที่จะต้องมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ แบ่งออกเป็น 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมิน
2. การระบุปัญหาและการให้คำจำกัดความของปัญหา
3. การลำดับความสำคัญ
4. การพิจารณาสาเหตุของปัญหา
5. การพัฒนาแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหา
6. การประเมินทางเลือก
7. การวัดค่าผลลัพธ์
8. การเลือกและการประเมินผล
9. การติดตามผล

ประเภทของการตัดสินใจ

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2547) ได้อธิบายไว้ว่า ประเภทของการตัดสินใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงมีมาตรฐานในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอยู่แล้ววิธีการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การหาจำนวนช่องให้บริการที่เหมาะสมที่ทำให้ต้นทุนต่ำที่สุด หรือการเลือกกลยุทธ์ในการลงทุนที่เหมาะสมที่สุด การตัดสินใจแบบนี้จึงมักจะใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือศาสตร์ทางการบริหาร (Management Science) หรือ การวิจัยการดำเนินงาน (Operations Research) เข้ามาใช้ โดยในบางครั้งอาจจะนำระบบสนับสนุนการตัดสินใจและระบบผู้เชี่ยวชาญเข้ามาใช้ร่วมด้วย

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (Non-programmed Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาซึ่งมีรูปแบบไม่ชัดเจนหรือมีความซับซ้อนจึงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาแน่นอน เป็นปัญหาที่ไม่มีการระบุวิธีการแก้ไขไว้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาในลักษณะนี้ จะไม่มีการใช้เครื่องมือและมักจะเป็นปัญหาของผู้บริหารระดับสูงที่จำเป็นต้องใช้วิจญาณญาณ ประสบการณ์และความรู้ของผู้บริหารมาช่วยในการตัดสินใจ

3. การตัดสินใจกึ่งกำหนดไว้ล่วงหน้า (Semi Programmed Decision) คือ การตัดสินใจที่ผสมผสานระหว่างการตัดสินใจที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าและการตัดสินใจที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า กล่าวได้ว่า การตัดสินใจบางส่วนสามารถกำหนดไว้ล่วงหน้าได้แต่บางส่วนไม่สามารถกำหนดไว้ล่วงหน้าได้ โดยจะใช้วิธีแก้ปัญหาแบบมาตรฐานและการพิจารณาโดยส่วนบุคคลรวมเข้าไว้ด้วยกัน จึงไม่มีความชัดเจนว่าจะมีขั้นตอนอย่างไร ดังนั้นปัญหาบางส่วนสามารถเขียนเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ แต่ปัญหาบางส่วนไม่สามารถใช้ในรูปแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ได้

รูปแบบการตัดสินใจ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 188) ได้แบ่งรูปแบบการตัดสินใจไว้ 2 แบบ ดังนี้

การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์และความรู้สึกต่างๆ (Spontaneous Decision Making) การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยไม่มีหลัก เพราะเพียงแต่คิดว่าอะไร เหมาะสมหรือเห็นว่าจะควรจะเป็นอะไร ก็วินิจฉัยหรือตัดสินใจไปตามนั้น ซึ่งบางทีก็เป็นลักษณะของการตัดสินใจโดยปราศจากการไตร่ตรองและมักจะอาศัยสามัญสำนึก ความรู้สึกหรือสัญชาตญาณเป็นสำคัญ

การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง (Rational Decision Making) การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ เป็นการตัดสินใจโดยการใช้อยู่ หลักเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วย เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุด

ข้อจำกัดในการตัดสินใจ

ถวัลย์ วรเทพพิพิพษ์ (2530: 14) อ่างอิงใน จรีนนท์ ไวยศรีแสง (2552) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ดังนี้

ค่านิยมของสังคม

ค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ

การรับรู้ของผู้ตัดสินใจ

ขาดแคลนข้อมูลที่จำเป็น

ข้อจำกัดในเรื่องเวลา

งบประมาณ

เหตุผลในทางการเมือง เช่น การได้รับการสนับสนุน ความปลอดภัยของตนเอง ได้ ได้รับการดูแล เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงาน

วิพัทธ์ งามพัชรวิทย (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ทั้งด้านเพศ และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กรและความสัมพันธ์กับบุคลากร และ ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาและการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสำหรับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า เพศมีผลต่อการตัดสินใจ โดยเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมากกว่าเพศชาย สำหรับด้านระดับผลการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับผลการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน โดยระดับผลการศึกษาแปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระดับการตัดสินใจ คือ ผู้ที่จบการศึกษาด้วยผลการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสูงกว่า

พรทวิ เตือนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1.) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน วัตถุประสงค์ข้อที่ 2.) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การยกย่องนับถือ ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3.) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่เกิดจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเป็นเพศชาย ร้อยละ 77.75 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 69.50 มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.50 มสี สถานภาพสมรสแต่งงาน ร้อยละ 51.75 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 60.75 และมีอายุการทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 40.50 พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการ

ตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สำหรับปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อการเลือกทำงานของพนักงานระดับปานกลาง โดยพบว่าสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ศุภานัน พุฒตาล (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์ต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครทำงานที่มหาวิทยาลัยราชมงคลธัญบุรี และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติต่อแรงจูงใจในการเลือกสมัครทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านชื่อเสียงองค์กร และค่านิยม การวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ไม่แตกต่างกันผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อเดือน จากการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ธัญชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เฮงขวัญกุล (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการคงอยู่ใน องค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงช่วงอายุระหว่าง 20–29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน ช่วง 1–3 ปี รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 10,000–20,000 บาท พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกันและ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมีระดับความสัมพันธ์สูงและอยู่ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.01

อภิขยา นิเวศน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และ เมียนมา โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของคนงาน รายวันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สัญชาติ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ วัน และระยะเวลาการทำงาน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เลือก เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา โดยตั้งสมมติฐานปัจจัยจูงใจรวม 8 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน (2) ด้าน สวัสดิการ (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ด้านการยอมรับนับถือ (5) ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน (6) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (7) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคต (8) ด้านการสำเร็จในงาน และศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า คนงานรายวัน ชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานพบว่ามี 5 ด้าน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุดคือ ด้าน ค่าตอบแทนในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลรองลงมาคือ ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า สำหรับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อ การตัดสินใจ

ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงาน

ชาคริยา พุทธิยา (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรมาสมัครงาน กับองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรมาสมัครงานกับองค์กรเอกชน โดยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวม 428 ตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ ดึงดูดให้บุคลากรมาสมัครงานกับองค์กรได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้าและนโยบาย องค์กร ปัจจัยด้านผลตอบแทนและลักษณะงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงและขนาดขององค์กร ปัจจัย ด้านการสื่อสารนโยบาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงขององค์กร สำหรับการ สัมภาษณ์ของกรรมการกลุ่มตัวอย่างเมื่อมีโอกาสในการตัดสินใจใหม่ที่จะเลือกทำงานกับองค์กร ปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังคงต้องการร่วมงานกับองค์กรปัจจุบันอยู่ อยู่ในระดับ มาก

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.46, P<0.01$) และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.61, P<0.01$)

ธนพร ตันชานูตร (2560: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y โดยมีวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Y วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y และวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานของธนาคารพาณิชย์แต่ละแห่งในกลุ่ม Generation Y สนใจเลือกทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Y คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้าน สถานที่ทำงาน (ความสะดวกในการเดินทาง) ด้านความมั่นคงขององค์กร และด้านชื่อเสียงขององค์กร ตามลำดับ โดยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน มีความสนใจในงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์ จำนวน 31 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์ คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ด้านลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร ตามลำดับ และธนาคารพาณิชย์ในกลุ่มตัวอย่าง 31 คน สนใจร่วมงาน คือ ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคาร กสิกรไทย และธนาคารกรุงเทพ ตามลำดับ

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานที่ธนาคารกรุงไทย วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าทำงานระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานจากบริษัทอื่น และพนักงานที่เริ่มทำงานที่ธนาคารกรุงไทยเป็นที่แรก โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก(In-Depth Interview)กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารกรุงไทยในสังกัด ฝ่าย

พัฒนาบริหารบัตรและร้านค้าสมาชิก ฝ่ายวิเคราะห์ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฝ่ายปฏิบัติการ ผลิตภัณฑ์ต่างประเทศ รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ธนาคารกรุงไทยมี 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านสวัสดิการ (2) ปัจจัยด้านความมั่นคง (3) ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง (4) ปัจจัยด้านครอบครัวและคนรู้จัก (5) ปัจจัยด้านชื่อเสียงธนาคาร (6) ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้า และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานจากบริษัทอื่นและพนักงานที่เริ่มทำงานที่ธนาคารกรุงไทยเป็นที่แรก พบว่าการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานจากบริษัทอื่น ปัจจัยที่มีผลมี 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านสวัสดิการ (2) ปัจจัยด้านความมั่นคง (3) ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง (4) ปัจจัยด้านครอบครัวและคนรู้จัก (5) ปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้า และผลการศึกษาการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานที่เริ่มทำงานที่ธนาคารกรุงไทยเป็นที่แรก ปัจจัยที่มีผลมี 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านสวัสดิการ (2) ปัจจัยด้านความมั่นคง (3) ปัจจัยด้านครอบครัวและคนรู้จัก (4) ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง (5) ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร (6) ปัจจัยด้านสังคมในการทำงาน

ศรายุทธ อิมธรรมพร และ ผุสดี พลสารมย์ (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชมารุญญะ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาว่าแรงจูงใจและลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านใดที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชมารุญญะ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ผลการศึกษาพบว่า ในด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และนอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ทรงกลด นะที (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรวมจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.70 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.30 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 73.20 และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.75 ช่วงอายุของการทำงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.70 โดยส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.20 และผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจโดยภาพรวมที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

วันวิสาข์ ทรงบัณฑิต (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยข้อเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น (1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (2) ด้านรายได้และสวัสดิการ (3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (4) ด้านความก้าวหน้า (5) ด้านตำแหน่งงานและความมั่นคงในการทำงาน และ (6) ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.00 ช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.50 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 49.75 ช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.75 และมีระดับรายได้โดยเฉลี่ยช่วง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.25 และผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า รายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงานและความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

รังสิณี ศษภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 7 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 7 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.50 ช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.20 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.40 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 36.90 และมีระดับรายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.40 และผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทน และด้านการนิเทศงาน ตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด(มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ตามวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในองค์กร แรงจูงใจภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนมากที่สุดขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานใหญ่พลโยธิน มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ต้องเป็นพนักงานเดิมภายใต้สังกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือ พนักงานเดิมภายใต้สังกัดธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยไม่จำกัดเพศ ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด จึงใช้สูตรของ Cochran (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

สูตร
โดยที่

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

n แทน ขนาดตัวอย่าง
P แทน สัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจศึกษา = 0.5
Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน (Z score) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96
e แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า n} &= 0.5(1 - 0.5)1.96^2/0.05^2 \\ &= 0.9604/0.0025 \\ &= 384.16 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณจำนวน 384.16 คน หรือ 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลเพิ่มอีก 15 ชุด รวมเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 400 ชุด

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติหน้าที่ประจำสำนักงานใหญ่พหลโยธินโดยไม่จำกัดเพศ เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย หากตอบว่าเป็นพนักงานเดิมในสังกัด ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือพนักงานเดิมในสังกัด ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจะเริ่มให้กลุ่มตัวอย่างเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) คือเลือกเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างรวม 12 สายงาน และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 12 กลุ่ม โดยมีจำนวน 11 สายงานเก็บตัวอย่างสายงานละ 33 ชุด และมี 1 สายงานเก็บตัวอย่างจำนวน 37 ชุด เนื่องจากจำนวนประชากรในสายงานมีจำนวนมากกว่าสายงานอื่น รวมทั้งหมด 400 ชุด ดังนี้

| | |
|---|--------------|
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร | จำนวน 33 ชุด |
| ผู้จัดการใหญ่ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ | จำนวน 37 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อรถยนต์ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ | จำนวน 33 ชุด |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า | จำนวน 33 ชุด |

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยผู้วิจัย จะทำการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างตามสายงานและขนาดตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ใน ขั้นตอนที่ 1 และ 2 ให้ครบ 400 ชุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อสำรวจข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด(มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยผู้วิจัยได้แบ่ง องค์ประกอบแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ประวัติการทำงาน เพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานเดิมของธนาคาร ทหารไทย จำกัด (มหาชน) และพนักงานเดิมธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) ดังต่อไปนี้

1. ท่านเป็นพนักงานเดิมของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ก่อนรวมกิจการ
2. ท่านเป็นพนักงานเดิมของธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ก่อนรวมกิจการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถาม ปลายปิด (Close-ended Question) ชนิดให้เลือกตอบหลายข้อ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถ ตอบได้เพียงข้อเดียวเท่านั้น โดยแต่ละข้อคำถามจะมีระดับการวัดข้อมูลดังต่อไปนี้

1. **เพศ** ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทางเลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดคำถามออกเป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. **อายุ** ลักษณะของแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือกหลายข้อ (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลที่เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ผู้วิจัยได้ตั้งระดับอายุตั้งที่สุดเท่ากับ 25 ปี เนื่องจากช่วงอายุของพนักงานที่จบระดับปริญญาตรีและเริ่มงานอยู่ในช่วง 23 ถึง 25 ปี และการเริ่มทำงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ พนักงานทุกคนต้องผ่านการทดลองงาน 120 วัน ก่อนบรรจุเป็นพนักงานประจำของธนาคาร และแต่ละช่วงคำตอบบนแบบสอบถามกำหนดให้อายุห่างกันทุก ๆ 10 ปี เนื่องจากเป็นช่วงที่พนักงานมีการเปลี่ยนงานมากที่สุดและกำหนดให้ กำหนดคำถามออกเป็น 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

2.2 ช่วงอายุ 30-39 ปี

2.3 ช่วงอายุ 40-49 ปี

2.4 ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป

3. **สถานะภาพ** ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดคำถามออกเป็น 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หม้าย / หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. **ระดับการศึกษา** ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลที่เรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดคำถามออกเป็น 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

5. สายงายที่สังกัด ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดคำถามออกเป็น 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 5.1 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 5.2 ผู้จัดการใหญ่
- 5.3 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล
- 5.4 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ
- 5.5 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อบริษัท
- 5.6 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง
- 5.7 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน
- 5.8 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ
- 5.9 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ
- 5.10 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล
- 5.11 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ
- 5.12 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า

6. ตำแหน่งงาน ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทางเลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดคำถามออกเป็น 2 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ
- 6.2 พนักงานระดับหัวหน้างาน

7. อายุงาน ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลที่เรียงลำดับ (Ordinal Scale) การนับอายุงานจะนับตั้งแต่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ก่อนรวมกิจการเป็นธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยกำหนดช่วงคำตอบบนแบบสอบถามกำหนดให้ระยะเวลาอายุงานห่างกันทุก ๆ 5 ปี เนื่องจากเป็นช่วงที่พนักงานมีการเปลี่ยน กำหนดคำถามออกเป็น 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 7.1 มากกว่า 1 แต่ไม่เกิน 5 ปี
- 7.2 มากกว่า 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี
- 7.3 มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี

7.4 มากกว่า 15 แต่ไม่เกิน 20 ปี

7.5 มากกว่า 20 ปี

8. ระดับรายได้ ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลที่เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ผู้วิจัยกำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากข้อมูลฐานเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี 15,000 บาท ต่อเดือน ผู้วิจัยจึงเริ่มต้นจาก ช่วงแรกเป็น น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท กำหนดคำถามออกเป็น 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

8.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

8.2 จำนวน 15,001-30,000 บาท

8.3 จำนวน 30,001-50,000 บาท

8.4 จำนวน 50,001-70,000 บาท

8.5 มากกว่า 70,001 บาท

9. จำนวนสมาชิกในครอบครัว ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลที่เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ผู้วิจัยกำหนดคำถามจำนวนสมาชิกครอบครัวตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ตามนิยามของนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบ้านครอบครัว พ.ศ. 2560-2564 ให้ความหมายของคำว่า ครอบครัว คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ใช้ชีวิตร่วมกัน โดยมีความผูกพันทางสายโลหิต ทางกฎหมาย ทางกิจใจ หรือทางสังคม กำหนดคำถามออกเป็น 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

9.1 จำนวน 1 คน

9.2 จำนวน 2 คน

9.3 จำนวน 3 คน

9.4 จำนวน ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป

10. จำนวนผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดู ลักษณะของแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามที่มีหลายค่าคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลที่เรียงลำดับ (Ordinal Scale) ผู้วิจัยกำหนดให้กรณีผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีบุคคลที่อยู่ในความดูแลที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องอุปการะเลี้ยงดูเป็นประจำเป็นโดยระดับต่ำสุดคือ ไม่มีผู้อยู่ในความดูแลที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดคำถามออกเป็น 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

10.1 ไม่มี

10.2 จำนวน 1 คน

10.3 จำนวน 2 คน

10.4 จำนวน 3 คน

10.5 จำนวน ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในด้าน ผลตอบแทนที่ได้รับ แรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจด้านสวัสดิการ แรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการรักษาคุณภาพ ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย

คำถามด้านแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ จำนวน 5 ข้อ

คำถามแรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ

คำถามแรงจูงใจด้านสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ

คำถามแรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ข้อ

คำถามแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ

คำถามแรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

คำถามด้านแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 6 ข้อ

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวนทั้งสิ้น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปลผลให้แต่ละช่วง กำหนดให้แต่ละช่วงประกอบด้วย

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความถี่ ให้คะแนนมาหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (John W. Best, 1981) ใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น}}{5} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของข้อมูล

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแจกแจงความถี่ สามารถแบ่งเกณฑ์การพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

| | | |
|------------------------------|---------|--------------------|
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจมากที่สุด |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | แรงจูงใจมาก |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | แรงจูงใจปานกลาง |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | แรงจูงใจน้อย |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | แรงจูงใจน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจด้านการเดินทาง โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

| | |
|------------------------------------|-------------|
| คำถามแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์ | จำนวน 4 ข้อ |
| คำถามแรงจูงใจด้านการเงินทาง | จำนวน 5 ข้อ |

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวนทั้งสิ้น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปลผลให้แต่ละช่วง กำหนดให้แต่ละช่วงประกอบด้วย

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความถี่ ให้คะแนนมาหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (John W. Best, 1981) ใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น} \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของข้อมูล

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแจกแจงความถี่ สามารถแบ่งเกณฑ์การพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

| | | |
|------------------------------|---------|--------------------|
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจมากที่สุด |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | แรงจูงใจมาก |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | แรงจูงใจปานกลาง |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | แรงจูงใจน้อย |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | แรงจูงใจน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 3 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวนทั้งสิ้น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปลผลให้แต่ละช่วง กำหนดให้แต่ละช่วงประกอบด้วย

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความถี่ ให้คะแนนมาหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (John W. Best, 1981) ใช้สูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุดจำนวนชั้น}$$

$$= (5 - 1)/5$$

$$= 0.8$$

การแปลความหมายของข้อมูล

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแจกแจงความถี่ สามารถแบ่งเกณฑ์การพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

| | | |
|------------------------------|---------|--------------------|
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | แรงจูงใจมากที่สุด |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง | แรงจูงใจมาก |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | แรงจูงใจปานกลาง |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | แรงจูงใจน้อย |
| ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | แรงจูงใจน้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยกำหนด โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นต้นแบบและแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตข้อมูลที่ต้องการศึกษาของแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ แรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจด้านสวัสดิการ แรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจด้านการเงินทาง เป็นแรงจูงใจต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารนาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังรวมกิจการ ให้มีความสอดคล้องกัน

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาโดยกำหนดคำถามตามกรอบแนวคิดเพื่อเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงให้เนื้อหาครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อปรับปรุงครั้งสุดท้าย ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดตัวอย่าง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม

โดยใช้ วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ด้วยสูตรครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542 อ้างถึงใน กนกอร กรมแสง. 2560) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีค่า ความน่าเชื่อถือสูง โดยผู้วิจัยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งความเชื่อมั่น

6. ผู้วิจัยนำผลทดสอบแบบสอบถามมาแปรผลโดยรวมของงานวิจัยนี้ มีค่าเท่ากับ 0.822 แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

| แรงจูงใจภายในและภายนอกองค์กร | ค่าความ เชื่อมั่น |
|---|----------------------|
| ด้านแรงจูงใจภายในองค์กร | 0.849 |
| 1. ด้านแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ | 0.912 |
| 2. ด้านแรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ | 0.822 |
| 3. ด้านแรงจูงใจด้านสวัสดิการ | 0.834 |
| 4. ด้านแรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร | 0.942 |
| 5. ด้านแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน | 0.820 |
| 6. ด้านแรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน | 0.703 |
| 7. ด้านแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิต ส่วนตัว | 0.911 |
| แรงจูงใจภายนอกองค์กร | |
| 1. ด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม | 0.904 |
| 2. ด้านแรงจูงใจด้านการเงินทาง | 0.865 |
| | 0.943 |

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ทั้งหมดจำนวน 400 ชุดตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ประจำสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน จาก 12 สาขา ทั้งเพศชายและเพศหญิง เก็บข้อมูลผ่าน Google Form โดยการแจกแบบผ่าน QR Code เพื่อเข้าทำแบบสอบถาม จนครบจำนวน 400 ชุด

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบ 400 ชุด จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้ครบถ้วน นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เป็นการคำนวณ สถิติพื้นฐานซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งการอธิบายออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล โดยนำมาวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กร ประกอบด้วย แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ แรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจด้านสวัสดิการ แรงจูงใจด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมจำนวน 33 ข้อ โดยนำมาวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ประกอบด้วย แรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจด้านการเดินทาง รวมจำนวน 10 ข้อ โดยนำมาวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงความสัมพันธ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล ที่แตกต่างกัน มีผลการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Independent sample t- test และ One-way Analysis Of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการการตัดสินใจร่วมกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการการตัดสินใจร่วมกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541: 40)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
 f แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541: 40)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร(ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541:40)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

| | | | |
|-------|--------------|-----|--|
| เมื่อ | S. D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง |
| | $\sum x^2$ | แทน | ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง |
| | $(\sum x)^2$ | แทน | ผลรวมของแต่ละด้วยกำลังสอง |
| | n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2546: 449)

$$Cronbachs'_{alpha} = \frac{K \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

| | | | |
|-------|-------------------------|-----|---------------------------------------|
| เมื่อ | Cronbachs' alpha | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น |
| | K | แทน | จำนวนคำถาม |
| คำถาม | $\overline{covariance}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่าง |
| | $\overline{variance}$ | แทน | ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม |

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549: 108)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n(n-1)} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

| | | | |
|-------|-------------|-----|--|
| เมื่อ | t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution |
| | \bar{x}_1 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |

| | | |
|-------------|-----|--|
| \bar{x}_2 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| s_1^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| s_2^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| n_1 | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| n_2 | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา

2549)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

| | | | |
|-------|-------------|-----|--|
| เมื่อ | t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution |
| | \bar{x}_1 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| | \bar{x}_2 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| | s_1^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| | s_2^2 | แทน | ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| | n_1 | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| | n_2 | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| | df | แทน | ระดับแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) |

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

| | | | |
|-------|--------|-----|--|
| เมื่อ | F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution |
| | MS_B | แทน | ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม |
| | MS_W | แทน | ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม |

โดย df หรือ ชั้นของความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่า (k-1) และภายในกลุ่มเท่ากับ (n-k) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549)

$$LSD = t_{\frac{a}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\begin{aligned} \text{โดยที่} \quad n &= \sum_{i=1}^k n_i \\ n_i &\neq n_j \\ r &= n - k \end{aligned}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

a แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brow-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

$$\text{โดย} \quad MS_W = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_j}{N} \right) s_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brow-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความ

แปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิเคราะห์ผลต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2560) ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{PD \sqrt{2(MS \frac{S}{A})}}{\sqrt{2}}$$

เมื่อ \bar{d}_D แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett Test

PD แทน ค่าจากตาราง Critical Values of The Dunnett Test

$MS \frac{S}{A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การทดสอบสมมติฐานในด้านสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน หรือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า $r = 0$ แสดงว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน
- เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์

3.4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 3 จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากร จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถอธิบายได้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (Error : e) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าวมีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2560) โดยใช้สูตรดังนี้

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

| | | | |
|-------|-----|-----|-------------------------------|
| เมื่อ | X | แทน | ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ |
| | Y | แทน | ตัวแปรตาม |
| | K | แทน | จำนวนตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ |

โดย α และ a คือ จุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - \dots - b_k X_k$$

$$b_1 = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญดังนี้

ความคลาดเคลื่อน (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
 ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
 ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน
 ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระต่อกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจ ร่วมงานกับธนาคารทหารไทยนคราต จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|--|
| N | แทน | ขนาดของตัวอย่าง |
| Min | แทน | ค่าต่ำสุด (Minimum) |
| Max | แทน | ค่าสูงสุด (Maximum) |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution |
| M.S. | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| df | แทน | ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ |
| Sig. | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| Prob. | แทน | ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ |
| H_0 | แทน | สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis) |
| H_1 | แทน | สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis) |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |
| B | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย |
| SE | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

2.3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปร ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------|------------|---------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 162 | 40.50 |
| หญิง | 238 | 59.50 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 97 | 24.25 |
| 30-39 ปี | 145 | 36.25 |
| 40-49 ปี | 117 | 29.25 |
| ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป | 41 | 10.25 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| สถานภาพ | | |
| โสด/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ | 231 | 57.75 |
| สมรส | 169 | 42.25 |
| รวม | 400 | 100.00 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 305 | 76.25 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 95 | 23.75 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| สายงาน | | |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | 52 | 13.00 |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ | 35 | 8.75 |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน | 38 | 9.50 |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล | 31 | 7.75 |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ | 111 | 27.75 |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและ ประสบการณ์ลูกค้า | 31 | 7.75 |
| สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ และสาย งานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง | 56 | 14.00 |
| สายงานอื่นๆ | 46 | 11.50 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| ตำแหน่งงาน | | |
| ระดับปฏิบัติการ | 362 | 90.50 |
| ระดับหัวหน้างาน | 38 | 9.50 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| อายุงาน | | |
| มากกว่า 1 แต่ไม่เกิน 5 ปี | 126 | 31.50 |
| มากกว่า 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี | 174 | 43.50 |
| มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี | 59 | 14.75 |
| ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป | 41 | 10.25 |
| รวม | 400 | 100 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| ระดับรายได้ | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท | 106 | 26.50 |
| 30,001-50,000 บาท | 216 | 54.00 |
| 50,001-70,000 บาท | 34 | 8.50 |
| มากกว่า 70,000 บาท | 44 | 11.00 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | | |
| 1 คน | 69 | 17.25 |
| 2 คน | 150 | 37.50 |
| 3 คน | 76 | 19.00 |
| ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป | 105 | 26.25 |
| รวม | 400 | 100.00 |
| จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู | | |
| ไม่มี | 59 | 14.75 |
| 1 คน | 111 | 27.75 |
| 2 คน | 126 | 31.50 |
| 3 คน | 36 | 9.00 |
| ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป | 68 | 17.00 |
| รวม | 400 | 100.00 |

จากตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน สามารถจำแนกข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 และเพศชายจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 รองลงมาคือช่วงอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยสุดคือช่วงอายุ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 รองลงมาคือสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ และสายงานระธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 รองลงมาคือ สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 รองลงมาคือ สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 รองลงมาคือ สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 รองลงมาคือมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน คือ สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้า บุคคล และสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า จำนวน สายงานละ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 และสายงานอื่นๆอีก 4 สายงาน ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้จัดการใหญ่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อรถยนต์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล รวมจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 และระดับหัวหน้างาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 รองลงมาคือ มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และน้อยสุดคืออายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ในช่วง 30,001-50,000 บาท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมาคือรายได้มากกว่า 70,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยที่สุดคือช่วงรายได้ 50,001-70,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัว 2 คน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือสมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 รองลงมาคือสมาชิกในครอบครัวจำนวน 3 คน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และน้อยสุดคือสมาชิกในครอบครัว 1 คน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 2 คน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคือ มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 1 คน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคือ มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 รองลงมาคือ ไม่มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และน้อยสุดคือ มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร รวมทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงานธนาคารทหารไทย ธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยแสดงส่วนแบ่งเบเนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ

| ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. การปรับตำแหน่งงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม | 4.81 | 0.580 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. นอกเหนือจากเงินเดือน ได้รับรายได้อื่น | 4.75 | 0.794 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. ค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม | 4.69 | 0.947 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 4. การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความสมเหตุสมผล | 4.74 | 0.814 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 5. จ่ายโบนัสประจำปีเป็นที่น่าพอใจและสมเหตุสมผล | 4.78 | 0.714 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 6. ได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสม | 4.84 | 0.542 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.77 | 0.73 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.542 รองลงมาคือ การได้รับการปรับตำแหน่งงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 รองลงมาคือ การจ่ายโบนัสประจำปีเป็นที่น่าพอใจและสมเหตุสมผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714 รองลงมาคือ นอกเหนือจากเงินเดือน ได้รับรายได้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.794 รองลงมาคือ การอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความสมเหตุสมผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.814 และน้อยที่สุดคือ การได้รับค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. มีความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าอย่างชัดเจน ในองค์กร | 4.74 | 0.665 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. มีตำแหน่งงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนา และก้าวหน้าในอนาคต | 4.78 | 0.578 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้จากองค์กรอย่างเหมาะสม | 4.78 | 0.567 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 4. ได้รับการประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรม | 4.78 | 0.565 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 5. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเป็นที่รู้จัก ภายในองค์กร | 4.70 | 0.629 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.76 | 0.60 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากัน 3 ด้าน คือ มีตำแหน่งงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาและก้าวหน้าในอนาคต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578 การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้จากองค์กรอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และการได้รับการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.565 รองลงมาคือ ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าอย่างชัดเจนในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665 และน้อยที่สุดคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเป็นที่รู้จัก ภายในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.629 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านสวัสดิการ

| ด้านสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|-------|-------------------|
| 1. องค์กรมีสวัสดิการรักษายาบาล สวัสดิการศูนย์สุขภาพเพียงพอ | 4.82 | 0.469 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. องค์กรมีสวัสดิการร้านอาหารราคาถูก น้ำดื่มเพียงพอ | 4.77 | 0.553 | แรงจูงใจมาก |
| 3. องค์กรมีสวัสดิการการเดินทางและค่าต่างถิ่น เช่น รถประจำตำแหน่ง รถตู้รับส่ง พนักงาน ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม | 4.13 | 0.645 | ที่สุด |
| 4. องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น การสมรส ครอบครัวถึงแก่กรรม คลอดบุตร อุปสมบทและพิธีฮัจย์ มีความเหมาะสม | 3.73 | 0.814 | แรงจูงใจมาก |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ด้านสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| 5. องค์กรมีสวัสดิการเงินกู้สำหรับพนักงานอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับพนักงาน | 4.00 | 0.725 | แรงจูงใจมาก |
| 6. องค์กรมีความดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม | 4.07 | 0.647 | แรงจูงใจมาก |
| 7. องค์กรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม | 4.48 | 0.588 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.28 | 0.63 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรมีสวัสดิการรักษายาบาล สวัสดิการศูนย์สุขภาพเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.469 รองลงมาคือ องค์กรมีสวัสดิการร้านอาหารราคาถูก น้ำดื่มเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.553 รองลงมาคือ องค์กรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 รองลงมาคือ องค์กรมีสวัสดิการการเดินทางและค่าต่างถิ่น เช่น รถประจำตำแหน่ง รถตู้รับส่งพนักงาน ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 รองลงมาคือ องค์กรมีความดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 รองลงมาคือ องค์กรมีสวัสดิการเงินกู้สำหรับพนักงานอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.725 และน้อยที่สุดคือ องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น การสมรส ครอบครัวถึงแก่กรรม คลอดบุตร อุปสมบทและพิธีฮัจย์ มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.814 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในขององค์กร ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

| ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. ธนาคารมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป | 4.74 | 0.602 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. คนรู้จักมีความยินดีที่ท่านได้ทำงานร่วมกับธนาคาร | 4.70 | 0.663 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. ธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน และรูปแบบการทำงานตามความต้องการของท่าน | 4.74 | 0.599 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 4. ท่านชื่นชมวัฒนธรรมขององค์กร และเป็นวัฒนธรรมที่ตรงตามความต้องการของท่าน | 4.78 | 0.633 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.74 | 0.62 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ชื่นชมวัฒนธรรมขององค์กรและเป็นวัฒนธรรมที่ตรงตามความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.633 รองลงมา มี 2 ด้าน คือ ธนาคารมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และด้านธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.599 และรูปแบบการทำงานตรงตามความต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.602 และน้อยที่สุดคือ คนรู้จักมีความยินดีที่ท่านได้ทำงานร่วมกับธนาคาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.633 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 4.24 | 0.487 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ก่อให้เกิดการเรียนรู้ | 4.24 | 0.516 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความปลอดภัย | 4.71 | 0.512 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 4. สามารถเข้ากับเพื่อร่วมงานได้ดี | 3.83 | 0.430 | แรงจูงใจมาก |
| 5. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการทำงานระหว่างกันเป็นอย่างดี | 4.81 | 0.496 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.37 | 0.49 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการทำงานระหว่างกันเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.512 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.487 และน้อยสุดคือ สามารถเข้ากับเพื่อร่วมงานได้ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.430 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

| ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------|
| 1. มีอิสระในรูปแบบการทำงาน | 4.21 | 0.495 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เปิดโอกาสให้ท่าน เสนอวิธีการและแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน | 4.18 | 0.472 | แรงจูงใจมาก |
| 3. องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจในงานแก่ท่าน | 4.15 | 0.465 | แรงจูงใจมาก |
| อย่างเหมาะสม | 4.14 | 0.465 | แรงจูงใจมาก |
| 4. องค์กรมีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน | | | |
| รวม | 4.17 | 0.47 | แรงจูงใจมาก |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การมีอิสระในรูปแบบการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เปิดโอกาสให้ท่านเสนอวิธีการและแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.472 รองลงมา คือ องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจในงานแก่ท่านอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.465 และน้อยสุด คือ องค์กรมีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.465 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

| ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------|
| 1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน | 4.06 | 0.528 | แรงจูงใจมาก |
| 2. สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างลงตัว | 4.59 | 0.618 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. เลิกงานตรงเวลา | 3.99 | 0.623 | แรงจูงใจมาก |
| 4. ไม่ถูกตามงานหลังเลิกงานหรือวันหยุด | 4.12 | 0.647 | แรงจูงใจมาก |
| 5. มีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานอย่างเต็มที่ และ ไม่มีความกังวลในงาน | 4.01 | 0.643 | แรงจูงใจมาก |
| 6. งานที่ทำไม่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมส่วนตัว และครอบครัว | 4.01 | 0.623 | แรงจูงใจมาก |
| รวม | 4.13 | 0.61 | แรงจูงใจมาก |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างลงตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.618 รองลงมา คือ ไม่ถูกตามงานหลังเลิกงานหรือวันหยุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.528 รองลงมา คือ เวลาพักผ่อนหลังเลิกงานอย่างเต็มที่ และไม่มีความกังวลในงาน และงานที่ทำไม่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมส่วนตัว และครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 และน้อยสุด คือ เลิกงานตรงเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.623 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกองค์กร รวมทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ของพนักงานธนาคารทหารไทยธน

ชาติสำนักงานใหญ่ พหุโยธิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยแสดงส่วนแบ่งเบนมมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม

| ด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่พื้นที่ที่เหมาะสม | 4.65 | 0.541 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. พื้นที่โดยรอบสถานที่ทำงาน ไม่ติดชุมชนแออัด, ไม่มีมลภาวะทางเสียงหรือทางอากาศ, ไม่ติดพื้นที่ขยะ, มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย, มีความสะอาด, มีความสวยงาม และมีความปลอดภัย | 4.70 | 0.558 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. สถานที่ปฏิบัติงานใกล้แหล่งเศรษฐกิจ เช่น ศูนย์การค้า ตลาด ศูนย์อาหาร | 4.71 | 0.524 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 4. สถานที่ปฏิบัติงานใกล้ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น การขนส่ง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล โรงเรียน ศูนย์ราชการ | 4.71 | 0.524 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.68 | 0.55 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานใกล้ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น การขนส่ง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล โรงเรียน ศูนย์ราชการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.524 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานใกล้

แหล่งเศรษฐกิจ เช่น ศูนย์การค้า ตลาด ศูนย์อาหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.558 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่พื้นที่ที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 และน้อยสุด คือ พื้นที่โดยรอบสถานที่ทำงาน ไม่ติดชุมชนแออัด, ไม่มีมลภาวะทางเสียงหรือทางอากาศ, ไม่ติดพื้นที่ขยะ, มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย, มีความสะอาด, มีความสวยงาม และมีความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.562 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กร ด้านแรงจูงใจด้านการเดินทาง

| ด้านแรงจูงใจด้านการเดินทาง | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. การเดินทางสะดวก สถานที่ปฏิบัติงานมีรถโดยสารสาธารณะและส่วนตัวเข้าถึงได้ง่าย | 4.62 | 0.541 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 2. สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่บนถนนสายหลัก ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้หลายเส้นทาง | 4.61 | 0.551 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 3. การเดินทางมาทำงานของท่านมีการจราจรไม่ติดขัดไม่มาก อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ | 4.55 | 0.666 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 4. ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานไม่นาน อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ | 4.58 | 0.608 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| 5. มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่ท่านคิดว่าเหมาะสม และยอมรับได้ | 4.47 | 0.601 | แรงจูงใจมากที่สุด |
| รวม | 4.57 | 0.59 | แรงจูงใจมากที่สุด |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดย

เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเดินทางสะดวก สถานที่ปฏิบัติงานมีรถโดยสารสาธารณะและส่วนตัวเข้าถึงได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่บนถนนสายหลัก สามารถเดินทางมากทำงานได้หลายเส้นทาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.551 รองลงมา คือ ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานไม่นาน อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.608 รองลงมาคือ การเดินทางมาทำงานของท่านมีการจราจรไม่ติดขัดไม่มาก อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.666 และน้อยสุด คือ ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่ท่านคิดว่าเหมาะสม และยอมรับได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.601 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการทดสอบออกเป็น 3 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ใช้ t-test โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ขั้นตอนแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test กรณีที่ผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่าSig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างทั้ง 2 กลุ่ม กรณีที่ผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างทั้ง 2 กลุ่ม

กรณีที่ 2 ใช้ One-way Analysis of Variance ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของพนักงานที่ตัดตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานที่ตัดตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะ

นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กรณีที่ 3 ใช้วิเคราะห์สถิติด้วยวิธี Multiple Regression Analysis สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

X แทน ค่าของตัวแปรต้น (Independent Variable) ตัวที่ 1 จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1 จากตัวอย่าง

Y แทน ค่าของตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะใช้สัญลักษณ์ Y สำหรับค่าประมาณการหรือค่าทำนาย (Predict) จากตัวอย่าง

β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยจากตัวอย่าง

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ จะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการถดถอยจากตัวอย่าง โดยค่า β_1 จะแสดงการเปลี่ยนแปลงของค่า X และ Y คือ X ตัวที่ 1 เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะทำให้ค่า Y เปลี่ยนแปลงไป β_1 หรือ b_1 หน่วย โดยตัวแปรต้นอื่นๆนอกจาก i มีค่าคงที่

e แทน ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ของการประมาณค่า Y โดยที่ \hat{Y} จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการในตัวอย่งซึ่งได้สมการ คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการประมาณค่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ คือ

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n + e$$

ตัวแปรตาม แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ คือ \hat{Y} คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลักคือ

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย

X_1 คือ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ

X_2 คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

X_3 คือ ด้านสวัสดิการ

X_4 คือ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

X_5 คือ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

X_6 คือ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

X_7 คือ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบไปด้วย

X_8 คือ ด้านการเดินทาง

X_9 คือ ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| เพศ | Levene's Test for Equality of Variances | |
|--|---|-------|
| | F | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธนาคาร จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวม กิจการ | 1.833 | 0.177 |

จากตาราง 11 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า แรงจูงใจด้านเพศของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.177 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานธนาคารทหารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จาก Equal Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของเพศ แสดงในตารางที่ 12

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศ กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| ตัวแปรที่ศึกษา | เพศ | t-test for Equality of Mean | | | | |
|---|------|-----------------------------|-------|-------|-----|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | t | df | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงาน กับธนาคารทหารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวม กิจการ | ชาย | 4.77 | 0.551 | 0.941 | 398 | 0.347 |
| | หญิง | 4.71 | 0.665 | | | |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.347 ซึ่งมีค่ามากกว่า

0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการที่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| อายุ | Levene's Test for Equality of Variances | | | |
|--|---|-----|-----|-------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 3.546* | 3 | 396 | 0.015 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า พนักงานมีการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจการตัดสินใจ

ร่วมงานกับธนาคารระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของอายุ แสดงในตารางที่ 14

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| Robust Tests of Equality of Means | | | | |
|---|-----------|-----|---------|-------|
| Brown-Forsythe | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ | 1.216 | 3 | 299.692 | 0.304 |

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.304 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านสถานะภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ด้านสถานะภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ

ตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการที่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| สถานภาพ | Levene's Test for Equality of Variances | |
|--|---|-------|
| | F | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 10.448* | 0.001 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า แรงจูงใจด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของสถานภาพ แสดงในตารางที่ 16

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพ กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| ตัวแปรที่ศึกษา | สถานภาพ | t-test for Equality of Mean | | | | |
|---|---|-----------------------------|-------|-------|-----|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | t | df | Sig. |
| การตัดสินใจ ร่วมงานกับธนาคารทหาร ไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ภายหลังกการรวม กิจการ | โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ สมรส | 4.77 | 0.509 | 1.520 | 398 | 0.130 |
| | | 4.67 | 0.743 | | | |

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ภายหลังกการรวมกิจการ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.130 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ภายหลังกการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ภายหลังกการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน) ภายหลังกการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธ น ช า ต จ ำ กั ด (มหาชน)

| ระดับการศึกษา | Levene's Test for Equality of Variances | |
|--|---|-------|
| | F | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 94.722* | 0.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า แรงจูงใจด้านระดับการศึกษาของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จาก Equal not Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของระดับการศึกษา แสดงในตารางที่ 18

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| ตัวแปรที่ศึกษา | ระดับการศึกษา | t-test for Equality of Mean | | | | |
|--|------------------|-----------------------------|-------|-------|---------|--------|
| | | \bar{X} | S.D. | t | df | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | ปริญญาตรี | 4.82 | 0.471 | 3.712 | 110.269 | 0.000* |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 4.46 | 0.906 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จำแนกตามระดับ

การศึกษา โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปมาก พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.471 รองลงมาคือ พนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.906 ตามลำดับ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36 และผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.435

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านสายงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านสายงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านสายงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการที่แตกต่างกัน

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| สายงาน | Levene's Test for Equality of Variances | | | |
|--|---|-----|-----|-------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 18.385* | 6 | 393 | 0.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสายงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า พนักงานมีการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า แต่ละกลุ่มสายงานมีค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของสายงาน แสดงในตารางที่ 20

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | | | | |
|---|-----------|-----|---------|--------|
| Brown-Forsythe | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ | 8.572 | 6 | 292.321 | 0.000* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงาน กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของสายงาน แสดงในตารางที่ 21

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสายงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| สายงาน | \bar{X} | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ | ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาด | และประสบการณ์ลูกค้าสายงานอื่นๆ |
|---|-----------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ | 4.83 | - | 0.119 | -0.132 | -0.048 | 0.365* | -0.91 | 0.59 |
| | | | (0.999) | (0.657) | (1.000) | (0.012) | (0.990) | (1.000) |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ | 4.71 | | | -0.251 | -0.167 | 0.246 | 0.210 | -0.600 |
| | | | | (0.244) | (0.966) | (0.671) | (0.574) | (1.000) |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน | 4.96 | | | | - | 0.083 | 0.496* | 0.040 |
| | | | | | | (0.997) | (0.000) | (1.000) |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล | 4.88 | | | | | | - | 0.107 |
| | | | | | | | | (0.006) |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ | 4.47 | | | | | | | -0.456* |
| | | | | | | | | (0.000) |
| ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า | 4.92 | | | | | | | 0.150 |
| | | | | | | | | (0.355) |
| สายงานอื่นๆ | 4.77 | | | | | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการทำงานแต่ละสายงานของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 แบบรายคู่ พบว่า

คู่ที่ 1 ระหว่างพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ กับพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.365

คู่ที่ 2 ระหว่างพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน กับพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.496

คู่ที่ 3 ระหว่างพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน กับพนักงานสายงานอื่นๆ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.190

คู่ที่ 4 ระหว่างพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล กับพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.413

คู่ที่ 5 ระหว่างพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า กับพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.365

คู่ที่ 6 ระหว่างพนักงานสายงานอื่นๆ กับพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีความน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่อยู่ในสายงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.306

สำหรับคู่เทียบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างแบบรายคู่

สมมติฐานที่ 1.6 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| ตำแหน่งงาน | Levene's Test for Equality of Variances | |
|--|---|-------|
| | F | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 5.952* | 0.015 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของพนักงานที่มีต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า แรงจูงใจด้านตำแหน่งงานของพนักงาน มีค่า Sig.

เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จาก Equal not Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของตำแหน่งงาน แสดงในตารางที่ 23

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| ตัวแปรที่ศึกษา | ตำแหน่งงาน | t-test for Equality of Mean | | | | |
|--|------------|-----------------------------|-------|------|-------|-------|
| | | \bar{X} | S.D. | t | df | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | ปฏิบัติการ | 4.74 | 0.590 | 0.68 | 40.67 | 0.496 |
| | หัวหน้างาน | 4.64 | 0.868 | 7 | 1 | |

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.496 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.7 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติจำกัด (มหาชน) ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| อายุงาน | Levene's Test for Equality of Variances | | | |
|--|---|-----|-----|-------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 7.743* | 3 | 396 | 0.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า พนักงานมีการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าอายุงานมีค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของอายุงาน แสดงในตารางที่ 25

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | | | | |
|--|-----------|-----|---------|-------|
| Brown-Forsythe | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 2.034 | 3 | 171.673 | 0.111 |

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.111 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.8 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| ระดับรายได้ | Levene's Test for Equality of Variances | | | |
|---|---|-----|-----|-------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 32.875* | 3 | 396 | 0.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบแรงงูใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้ Levene's Test พบว่า พนักงานมีการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระดับรายได้มีค่าความแปรปรวนของแรงงูใจการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของระดับรายได้ แสดงในตารางที่ 27

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้ทำงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | | | | |
|---|-----------|-----|--------|--------|
| Brown-Forsythe | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 5.643 | 3 | 93.121 | 0.001* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับรายได้ของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั้น

คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันต่อไป

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับรายได้งานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | \bar{X} | น้อยกว่าหรือเท่ากับ | 30,001-50,000 บาท | 50,001-70,000 บาท | มากกว่า 70,000 บาท |
|--------------------------------|-----------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท | 4.77 | - | -0.570 (0.888) | 0.342 (0.344) | 0.410* (0.040) |
| 30,001-50,000 บาท | 4.83 | | - | 0.399 (0.183) | 0.467* (0.012) |
| 50,001-70,000 บาท | 4.43 | | | - | 0.068 (1.000) |
| มากกว่า 70,000 บาท | 4.36 | | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับรายได้ของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 พบว่ามีกลุ่มทั้งหมด 2 คู่ พบว่า

คู่ที่ 1 พนักงานที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท กับระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการแตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.410

คู่ที่ 2 ระดับรายได้ 30,001-50,000 บาท กับระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการแตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.467

สำหรับคู่เทียบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างแบบรายคู่

สมมติฐานที่ 1.9 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนสมาชิกในครอบครัวกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ

| จำนวนสมาชิกในครอบครัว | Levene's Test for Equality of Variances | | | |
|--|---|-----|-----|-------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ | 1.749 | 3 | 396 | 0.157 |

จากตาราง 29 ผลการทดสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยใช้ Levene's test พบว่าพนักงานมีการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวม

กิจการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวมีค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของจำนวนสมาชิกในครอบครัว แสดงในตารางที่ 30

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | | | | |
|---|-----------|-----|---------|-------|
| Brown-Forsythe | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ | 0.699 | 3 | 328.063 | 0.553 |

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับรายได้ของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.553 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.10 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการที่แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนผู้อยู่ในความดูแลกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

| จำนวนผู้อยู่ในความดูแล | Levene's Test for Equality of Variances | | | |
|--|---|-----|-----|-------|
| | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ | 12.565* | 4 | 395 | 0.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามจำนวนผู้อยู่ในความดูแลโดยใช้ Levene's test พบว่าพนักงานมีการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าจำนวนผู้อยู่ในความดูแลมีค่าความแปรปรวนของแรงจูงใจการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อไป

ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างกันของจำนวนผู้อยู่ในความดูแล แสดงในตารางที่ 32

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

| Robust Tests of Equality of Means | | | | | |
|---|----------------|-----------|-----|---------|--------|
| | Brown-Forsythe | Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ | | 3.952 | 4 | 202.723 | 0.004* |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนผู้อยู่ในความดูแลของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันต่อไป

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของจำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่กับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| จำนวนผู้อยู่ในความดูแล | \bar{X} | ไม่มี | 1 คน | 2 คน | 3 คน | ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป |
|------------------------|-----------|-------|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| ไม่มี | 4.53 | - | -0.117 (0.981) | -0.297* (0.047) | -0.169 (0.958) | -0.372* (0.005) |
| 1 คน | 4.64 | | - | -0.180 (0.284) | -0.052 (1.000) | -0.254* (0.026) |
| 2 คน | 4.82 | | | - | 0.128 (0.975) | -0.074 (0.832) |
| 3 คน | 4.69 | | | | - | -0.203 (0.707) |
| ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป | 4.90 | | | | | - |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างจำนวนผู้อยู่ในความดูแลของพนักงานกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 พบว่ามีกลุ่มทั้งหมด 3 คู่ พบว่า

คู่ที่ 1 พนักงานที่ไม่มีผู้อยู่ในความดูแล กับพนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 2 คน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้อยู่ในความดูแลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการแตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.297

คู่ที่ 2 พนักงานที่ไม่มีผู้อยู่ในความดูแล กับพนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 4 คน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้อยู่ในความดูแลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการแตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.372

คู่ที่ 3 พนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 1 คน กับพนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 4 คน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีจำนวนผู้อยู่ในความดูแลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการแตกต่างกัน โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.254

สำหรับคู่เทียบอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างแบบรายคู่

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการ

ทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงาน ไม่เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยนานาชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

H_1 = แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงาน เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยนานาชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบ

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนี้

| ความแปรปรวน | SS | df | M.S. | F | Sig. |
|-------------|---------|-----|--------|--------|--------|
| Regression | 80.724 | 7 | 11.532 | 61.733 | 0.000* |
| Residual | 73.227 | 392 | 0.187 | | |
| Total | 153.951 | 399 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจภายในองค์กร สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตาราง 36 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจภายในองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| ตัวแปรทำนายแรงจูงใจภายในองค์กร | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------------------------------|---------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 0.303 | 0.287 | - | 1.053 | 0.293 |
| ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ (X ₁) | 0.161 | 0.070 | 0.179 | 2.293 | 0.022* |
| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X ₂) | 0.214 | 0.077 | 0.180 | 2.765 | 0.006* |
| ด้านสวัสดิการ (X ₃) | 0.027 | 0.065 | 0.020 | 0.414 | 0.679 |
| ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (X ₄) | 0.329 | 0.074 | 0.271 | 4.470 | 0.000* |
| ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X ₅) | 0.260 | 0.092 | 0.156 | 2.819 | 0.005* |
| ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (X ₆) | -0.141 | 0.071 | -0.096 | 1.988 | 0.048* |
| ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X ₇) | 0.104 | 0.077 | 0.076 | 1.346 | 0.179 |
| r = 0.724 | | Adjusted R ² = 0.516 | | | |
| R ² = 0.524 | | Sts. Error of the Estimate = 0.432 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ (Y) โดยตัวแปรแรงจูงใจภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ (X₁) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X₂) ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (X₄) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X₅) ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.724 และสามารถอธิบายการผันแปรตัวแปรการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการได้ร้อยละ 52.40 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.303 + 0.161X_1 + 0.214X_2 + 0.329X_4 + 0.260X_5 - 0.141X_6$$

กำหนดให้ Y คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหาร

ไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| | | |
|-------|-----|--------------------------------------|
| X_1 | คือ | ผลตอบแทนที่ได้รับ |
| X_2 | คือ | โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ |
| X_4 | คือ | ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร |
| X_5 | คือ | สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน |
| X_6 | คือ | ความเป็นอิสระในการทำงาน |

ผลการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวก ของแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.161 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.214 ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.329 ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.260

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางลบ ของแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.141

หมายความว่า ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ (X_1) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_2) ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_5) ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (X_6) เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายแรงจูงใจในที่ตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

หากไม่พิจารณาแรงจูงใจภายในองค์กรทั้ง 7 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ จะพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ มีค่าอยู่ที่ระดับ 0.303 หน่วย

หากพนักงานให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ได้รับ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ (Y) เพิ่มขึ้น 0.161 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ อีกทั้ง 6 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานให้ความสำคัญกับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ (Y) เพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ อีกทั้ง 6 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานให้ความสำคัญกับด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ (Y) เพิ่มขึ้น 0.329 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ อีกทั้ง 6 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานให้ความสำคัญกับ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ (Y) เพิ่มขึ้น 0.260 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ อีกทั้ง 6 ด้าน มีค่าคงที่

หากพนักงานให้ความสำคัญกับ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (X_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ (Y) ลดลง 0.141 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ อีกทั้ง 6 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรด้านสวัสดิการ (X_6) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_7) ไม่สามารถทำนายแนวโน้มการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ได้

สมมติฐานข้อ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ไม่เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

H_1 = แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์ และสิ่งแวดล้อมของพนักงาน เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบ

ตาราง 37 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

| ความแปรปรวน | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Regression | 37.765 | 2 | 18.882 | 64.520 | 0.000* |
| Residual | 116.186 | 397 | 0.293 | | |
| Total | 153.951 | 399 | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจภายในองค์กร สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิง พหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตาราง 38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของแรงจูงใจภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| ตัวแปรทำนาย | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 1.680 | 0.270 | - | | 6.213 | 0.000* |
| ด้านการเดินทาง(X_8) | 0.482 | 0.079 | 0.371 | | 6.089 | 0.000* |

ตาราง 37 (ต่อ)

| ตัวแปรทำนาย | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. |
|-------------------------------|----------------|------------------------------------|--------------|-------|--------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | B | Std.Error | Beta | | | |
| ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และ | 0.482 | 0.079 | 0.371 | 6.089 | 0.000* | |
| สิ่งแวดล้อม (X ₉) | 0.174 | 0.067 | 0.159 | 2.609 | 0.009* | |
| r = 0.495 | | Adjusted R ² = 0.242 | | | | |
| R ² = 0.245 | | Sts. Error of the Estimate = 0.541 | | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ (Y) โดยตัวแปรแรงจูงใจภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านการเดินทาง(X₈) ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม (X₉) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.495 และสามารถอธิบายการผันแปรตัวแปรการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการได้ร้อยละ 24.50 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายแรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_i = 1.680 + 0.482X_8 + 0.174X_9$$

กำหนดให้ Y คือ แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

X₈ คือ การเดินทาง

X₉ คือ ลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายทางบวก ของแรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการเดินทาง (X₈) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.482 ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม (X₉) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.174

หมายความว่า ด้านการเดินทาง (X_8) ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม (X_9) เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายแรงจูงใจที่ตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากไม่พิจารณาแรงจูงใจภายนอกองค์กรทั้ง 2 ด้าน ที่มีผลต่อตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ จะพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ มีค่าอยู่ที่ระดับ 1.680 หน่วย

หากพนักงานให้ความสำคัญกับการเดินทาง (X_8) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ (Y) เพิ่มขึ้น 0.482 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

หากพนักงานให้ความสำคัญกับลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ (Y) เพิ่มขึ้น 0.174 หน่วย เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

สรุปได้ว่า ตัวแปรแรงจูงใจภายนอกองค์กรทั้ง 2 ด้าน มีผลต่อการทำนายแนวโน้มการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ได้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน | | |
|---|------------------------|----------------|
| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
| ด้านเพศ | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | t-test |
| ด้านอายุ | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Brown-Forsythe |

ตาราง 38 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---|------------------------|------------------------------|
| ด้านสถานภาพ | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | t-test |
| ด้านระดับการศึกษา | สอดคล้องกับสมมติฐาน | t-test |
| ด้านสายงาน | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Brown-Forsythe/ Dunnett's T3 |
| ด้านตำแหน่งงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | t-test |
| ด้านอายุงาน | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Brown-Forsythe/ Dunnett's T3 |
| ด้านระดับรายได้ | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Brown-Forsythe/Dunnett's T3 |
| ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Brown-Forsythe |
| ด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแล | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Brown-Forsythe |
| <p>สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทไทยธนชา จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากรวมกิจการ</p> | | |
| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
| ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านสวัสดิการ | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างกาทำงานและชีวิตส่วนตัว | ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |

ตาราง 38 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านการเดินทาง ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาต จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | สถิติที่ใช้ |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|
| ด้านการเดินทาง | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |
| ด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม | สอดคล้องกับสมมติฐาน | Multiple Regression |



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะ ผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะทำได้สามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. สามารถรับรู้ถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ของพนักงานภายในองค์กรปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร
2. สำหรับผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรบุคคลของธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบสำหรับแนวทางในการสรรหาบุคลากรใหม่ หรือ การวางกลยุทธ์บริหารงานหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและอนาคต

3. เป็นข้อมูลพื้นฐาน หรือข้อมูลใกล้เคียง สำหรับบุคคลหรือนิติบุคคลที่มีความต้องการสำรวจ อิทธิพลแรงจูงใจของพนักงานในการตัดสินใจร่วมงานกับบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการสรรหา บุคลากร หรือการวางกลยุทธ์บริหารงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดลอม เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 และเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50

อายุ กลุ่มตัวอย่างอายุ 30-39 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 และสมรส จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 ตามลำดับ

สายงาน กลุ่มตัวอย่างสังกัดสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ และสายงานระธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และสายงานอื่น ๆ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 และระดับหัวหน้างาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างอายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50 อายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 อายุงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

ระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับรายได้ 30,001-50,000 บาท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และระดับรายได้ 50,001-70,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีสมาชิกในครอบครัว 2 คน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 สมาชิกในครอบครัวตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25

สมาชิกในครอบครัวจำนวน 3 คน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และสมาชิกในครอบครัว 1 คน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 ตามลำดับ

ผู้อยู่ในความดูแล กลุ่มตัวอย่างมีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 2 คน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 1 คน จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 ผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดูตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ไม่มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และนี้ มีผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดู จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ การได้รับเงินเดือนมีความเหมาะสม การได้รับการปรับตำแหน่งงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม การจ่ายโบนัสประจำปีเป็นที่น่าพอใจและสมเหตุสมผล นอกเหนือจากเงินเดือนได้รับรายได้อื่น การอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความสมเหตุสมผล การได้รับค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนาและก้าวหน้าในอนาคต การรับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้จากองค์กรอย่างเหมาะสม การได้รับการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าอย่างชัดเจนในองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และเป็นที่รู้จักภายในองค์กร

ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ องค์กรมีสวัสดิการรักษายา

บาล สวัสดิการศูนย์สุขภาพ องค์กรมีสวัสดิการร้านอาหารราคาถูก น้ำดื่ม เพียงพอ องค์กรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีสวัสดิการการเดินทางและค่าต่างถิ่น เช่น รถประจำตำแหน่ง รถตู้รับส่งพนักงาน ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน มีความเหมาะสม องค์กรมีความดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม องค์กรมีสวัสดิการเงินกู้สำหรับพนักงานอัตราดอกเบี้ยพิเศษสำหรับพนักงาน องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น การสมรส ครอบครัวยุติแก่กรรม คลอดบุตร อุปสมบทและพิธีฮัจย์ มีความเหมาะสม

ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ ชื่นชอบวัฒนธรรมขององค์กรและเป็นวัฒนธรรมที่ตรงตามความต้องการของพนักงาน ธนาคารมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยุ้จักของบุคคลทั่วไป และด้านธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน และรูปแบบการทำงานตรงตามความต้องการ คนรู้จักมีความยินดีที่ท่านได้ทำงานร่วมธนาคาร

ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการทำงานระหว่างกันเป็นอย่างดี สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมาก คือ การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมาก ได้แก่ การมีอิสระในรูปแบบการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเสนอวิธีการและแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจในงานแก่ท่านอย่างเหมาะสม องค์กรมีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน

ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด คือ การสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างลงตัว และข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมาก ได้แก่ การไม่ถูกตามงานหลังเลิกงานหรือวันหยุด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เวลาพักผ่อนหลังเลิกงานอย่างเต็มที่ และไม่มีมีความกังวลในงาน และงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมส่วนตัว และครอบครัว เลิกงานตรงเวลา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม และด้านการเดินทาง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านแรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม และด้านการเดินทาง โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานใกล้ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น การขนส่ง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล โรงเรียน ศูนย์ราชการ สถานที่ปฏิบัติงานใกล้แหล่งเศรษฐกิจ เช่น ศูนย์การค้า ตลาด ศูนย์อาหาร สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่พื้นที่ที่เหมาะสมพื้นที่โดยรอบสถานที่ทำงาน ไม่ติดชุมชนแออัด, ไม่มีมลภาวะทางเสียงหรือทางอากาศ, ไม่ติดพื้นที่ขยะ, มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย, มีความสะอาด, มีความสวยงาม และมีความปลอดภัย

ด้านการเดินทาง โดยภาพรวมผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานให้ความเห็นระดับมากที่สุด ได้แก่ การเดินทางสะดวก สถานที่ปฏิบัติงานมีรถโดยสารสาธารณะและส่วนตัวเข้าถึงได้ง่าย สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่บนถนนสายหลัก สามารถเดินทางมากทำงานได้หลายเส้นทาง ใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานไม่นาน อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ การเดินทางมาทำงานของท่านมีการจราจรไม่ติดขัดไม่มาก อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่ท่านคิดว่าเหมาะสม และยอมรับได้

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีความแตกต่างด้านเพศ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านอายุ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านสถานภาพ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านสายงาน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน จำนวน 6 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 สายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ มีแรงจูงใจมากกว่าสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ

คู่ที่ 2 พนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน มีแรงจูงใจมากกว่าสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ

คู่ที่ 3 คือพนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน มีแรงจูงใจในการมากกว่ากลุ่มสายงานอื่นๆ

คู่ที่ 4 พนักงานกลุ่มสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล มีแรงจูงใจมากกว่าสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ

คู่ที่ 5 พนักงานสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า มีแรงจูงใจน้อยกว่าสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ

คู่ที่ 6 พนักงานกลุ่มสายงานอื่นๆ มีแรงจูงใจมากกว่าสายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ภายหลังการรวมกิจการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านอายุงาน มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.8 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านระดับรายได้ มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

จำนวน 2 คู่

คู่ที่ 1 พนักงานกลุ่มระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท

คู่ที่ 2 คือพนักงานกลุ่มระดับรายได้ 30,001-50,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท

สมมติฐานข้อที่ 1.9 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1.10 พนักงานที่มีความแตกต่างกัน ด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแล มีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน จำนวน 3 คู่

คู่ที่ 1 กลุ่มพนักงานไม่มีผู้อยู่ในความดูแล มีแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 2 คน

คู่ที่ 2 กลุ่มพนักงานไม่มีผู้อยู่ในความดูแล มีแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 4 คน

คู่ที่ 3 พนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 1 คน มีแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานมีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล 4 คน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

ผลวิจัย พบว่า แรงจูงใจภายในองค์กร ที่เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

ผลวิจัย พบว่า แรงจูงใจภายนอกองค์กร ที่เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ทั้งด้านการเดินทางและด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พหลโยธิน สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับรายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความดูแล ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ที่แตกต่างกัน มีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

เพศ พนักงานที่มีความแตกต่างด้านเพศ มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน (ร้อยละ 59.50) รวมทั้งเพศหญิงและเพศชาย องค์การให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงขมภูกุล (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อการอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุ พนักงานที่มีความแตกต่างด้านอายุ มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 145 คน (ร้อยละ 36.35) ที่มีประสบการณ์ทำงานช่วง 7- 16 ปี เป็นกลุ่มคนที่ต้องการหาความมั่นคงและประการณ์ทำงาน ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงขมภูกุล (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พนักงานที่มีความแตกต่างด้านสถานภาพ มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด/ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 231 คน (ร้อยละ 57.75) ต่างมีความคิด วิเคราะห์ ปัจจัยต่างๆไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากธนาคารพาณิชย์มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ คุณสมบัติผู้สมัครงาน รวมไปถึงระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน อีกทั้งระดับการศึกษามีความสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งงาน การเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา มุสิเกษม (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ ศรายุทธ อิมธรรมพร และ ผุสดี พลสารัมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชมารุ และอาจเนื่องมาจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นการตัดสินใจในเรื่องต่างๆต้องมีการพิจารณา วิเคราะห์ ข้อมูล และรับรู้ข่าวสารที่ครบถ้วนเพื่อประกอบการตัดสินใจให้รอบครอบ สอดคล้องกับ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายงาน พนักงานที่มีความแตกต่างด้านสายงาน แรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานในแต่ละสายงานมีความพึงพอใจในเนื้อหา งาน เป้าหมายงาน รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) ความปรารถนา (Desires) และเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ สุกัญญา จันทรมณี (2559) และสอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560)

ตำแหน่งงาน พนักงานที่มีความแตกต่างด้านตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ไม่ว่าจะพนักงานจะเป็นพนักงานในระดับหัวหน้างานหรือระดับปฏิบัติการ ก็มีปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัญญาประกอบการตัดสินใจทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนทิพย์ คล่องพวยบาล (2551) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารทีเอสไอ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับรายได้ พนักงานที่มีความแตกต่างด้านระดับรายได้ มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ช่วงอายุ 30 – 39 ปี เป็นกลุ่มทำงานมาแล้วระหว่าง 7- 16 ปี อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท มีแรงจูงใจมากกว่าระดับรายได้มากกว่า 70,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท อาจมีทางเลือกในการย้ายงานไปบริษัทอื่นน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 70,000 บาท เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ยังไม่มากพอในการโยกย้ายงานใหม่และมีการแข่งขันในการหางานใหม่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิณี คชภักดี (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 7 และงานวิจัยของ ทรงกลด นະທີ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564)

อายุงาน พนักงานที่มีความแตกต่างด้านตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก

ธนาคารมีการส่งเสริมพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ ไม่จำเป็นต้องเลื่อนตำแหน่งงานตามลำดับความอาวุโส พนักงานที่มีประสบการณ์หรืออายุงานไม่มาก ก็สามารถเติบโตในสายงานตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยเริ่มทำงาน เป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการหาประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ของพนักงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำนวนผู้อยู่ในความดูแล พนักงานที่มีความแตกต่างด้านจำนวนผู้อยู่ในความดูแล มีแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่ไม่มีผู้อยู่ในความดูแล มีแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีจำนวนผู้อยู่ในความดูแล อาจเนื่องจากพนักงานที่ไม่มีผู้ที่รับผิดชอบอุปการะเลี้ยงดู มีความเป็นอิสระต่อการตัดสินใจในการเลือกทำงานมากกว่า เพราะไม่มีความกังวลผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้อื่น

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ

จากการศึกษาสมมติฐาน พบว่ามีแรงจูงใจภายในองค์กร 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านผลตอบแทน เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เนื่องจากผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่พิจารณาประกอบการตัดสินใจในการร่วมงานกับบริษัทต่าง ๆ โดยผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุพรรณ ปุณชยากร (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาครียา พุทธยา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคคลกรอยากมาสมัครงานกับองค์กร พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและลักษณะงานมีผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร หากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ ก็จะสามารถทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจให้อยากมาร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นที่จะได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้ การพัฒนาตนเอง การประเมินผลงานที่เป็นธรรมจากองค์กร พร้อมทั้งโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาครียา พุทธยา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคคลกรอยากมาสมัครงานกับองค์กร พบว่า หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมการก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนถนัดอย่างเหมาะสม ซึ่งการที่บุคลากรจะได้รับการส่งเสริมนั้นองค์กรต้องมีนโยบายที่ส่งเสริมที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โจรณ์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย พบว่า การที่พนักงานไม่มีโอกาสในการก้าวหน้านั้นมีผลทำให้คนอยากลาออกจากบริษัทเก่าเพื่อไปค้นหาสิ่งที่ดีกว่า

ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เนื่องจากองค์กรมีพันธกิจ วิสัยทัศน์การทำงาน มีรูปแบบการทำงานตรงตามความต้องการของพนักงาน และมีความดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โจรณ์ลักษณ์ ชื่นชลธิ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย พบว่า บุคลากรอยากมาสมัครงานกับองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีชื่อเสียงย่อมเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงจึงดึงดูดให้บุคลากรอยากมาร่วมงานด้วย ดังนั้นบุคลากรส่วนใหญ่จึงสนใจสมัครงานในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีชื่อเสียงและมั่นคงมากกว่า

ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรก่อให้เกิดการเรียนรู้ บรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติ

หน้าที่ มีการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอ และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดการอยากที่จะทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงกลด นະที (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในฝ่ายเหมาะสมสถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน การทำงานในทีมทำให้เกิดความผูกพัน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ได้เข้าไปในปัจจัยที่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุธ อิมธรรมพร และ ผุสดี พลสารัมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชภัฏวชิรบูรณะ พบว่า ธนาคารกสิกรไทย สามารถซัพพอร์ตอุปกรณ์ในเรื่องของการทำงานหรือระบบที่คอยช่วยในการทำงานให้แก่พนักงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุด ให้แก่ธนาคาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ทรงบัณฑิต (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์อันดี, เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี, เพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง, หัวหน้างานแสดงความจริงใจ และเป็นกันเอง, หัวหน้างานเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและส่วนตัว และหัวหน้างานมอบหมายงานให้ รับผิดชอบอย่างเสมอภาค

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากพนักงานมีอิสระภาพในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แนวทางในการทำงาน ยืดหยุ่นเรื่องเวลา งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ปุณชยากร (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ มีความเสมอภาค และมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

จากการศึกษาสมมติฐาน พบว่ามีแรงจูงใจภายในองค์กร 2 ด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่

ด้านสวัสดิการ ไม่เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากสวัสดิการที่รับเทียบเท่ากับสวัสดิการของบริษัทอื่น ๆ ทั่วไปในสายงานธนาคาร และพนักงานให้ความสำคัญด้าน

ผลตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภานัน พุฒตาล (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ วันหยุดลาพักร้อน เป็นต้น

ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเดินทาง และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

จากการศึกษาสมมติฐาน พบว่ามีแรงจูงใจภายนอกองค์กร 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ด้านการเดินทาง เป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ เนื่องจากพนักงานสามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวกสบายหลายช่องทาง มีรถโดยสารสาธารณะและรถยนต์ส่วนตัวเข้าถึงได้งาน ที่ตั้งสำนักงานอยู่บนถนนสายหลัก การจราจรไม่ติดขัดมากนัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเหมาะสม และใช้เวลาในการเดินทางอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ยอมรับได้ และด้านลักษณะทางภูมิศาสตร์และสิ่งแวดล้อม เนื่องจาก สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย สะอาด สวยงาม ใกล้แหล่งชุมชน แหล่งเศรษฐกิจ และการขนส่งมวลชนที่เข้าถึงได้ง่าย ส่งผลให้การใช้ชีวิตระหว่างวันที่ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการบุคคลได้หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร ตันทานุตร (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของกลุ่ม Generation Y พบว่า ความสะดวกสบาย ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสถานที่ตั้งของที่ทำงานที่เหมาะสม มีผลต่อการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรควรมีการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ องค์กรควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา สโมสรธนาคาร การแข่งกีฬา ระหว่างสายงาน การจัดกิจกรรมนอกสถานที่ระหว่างสายงาน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานทั้งองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดียิ่งขึ้น

2. องค์กรควรรีให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน มีความยืดหยุ่นของเวลางาน อำนาจการตัดสินใจในการทำงานแก่พนักงานอย่างเหมาะสม และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอวิธีการและแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน

3. องค์กรควรมีเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานด้านการเดินทางให้ง่ายขึ้น เช่น การเพิ่มรถบรถรับส่งจากสำนักงานไปสถานีรถไฟฟ้าบนดิน รถไฟฟ้าใต้ดิน ช่วยจ่ายค่าเช่าที่จอดรถคนละครั้ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ภายหลังจากการรวมกิจการ
2. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทย ธนชาติ จำกัด (มหาชน) เช่น ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านการเมือง เป็นต้น
3. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่น ๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและสามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Media Learning of Public Administration. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทาง
ประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-
post_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)
- Walters. (1978). *Adaptive Management of Renewable Resources*. New York: Mc Graw -
Hill.
- กรรณก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาย
ปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.)). สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://ir-
ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/533](http://ir-
ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/533)
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรบริษัท เคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์
บธ.ม.(การจัดการ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กฤษณา ศรีจันทร์แดง และ ดร.ไกรชิต สุตะเมื่อง. (2557, มกราคม - มีนาคม). แรงจูงใจในการสมัคร
เข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. วารสาร
การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4(1). สืบค้นจาก
<http://thaiejournal.com/journal/2557volumes1/3.pdf>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและ
ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (การค้นคว้าอิสระ). วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี. สืบค้นจาก
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/2222>
- เกศินี วิฑูรชาติ และคณะ. (2550). การวิเคราะห์เชิงปริมาณทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะทำงานนิยาศัพท์ ของสถาบันวิทยาลัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565).
ประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก <https://ipsr.mahidol.ac.th/>
- จรีนันท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรม

- หาบัณฑิต(พัฒนาลังคม)). คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2552/19568.pdf>
- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2547). หลักการจัดการและองค์การและการจัดการแนวคิด : การบริหารธุรกิจในสถานการณ์ปัจจุบัน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาคริยา พุทธยา. (2557). ปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคลากรมาสมัครงานกับองค์กร. (การค้นคว้าอิสระ). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602030149_905_270.pdf
- ชุตินา มุสิกษม. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-8/6114154047.pdf>
- ณัฐพันธ์ เขจรันนทร์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทองกลด นະที. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat16/6114060009.pdf>
- ธนพร ตันทานุดร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรกลุ่มธนาคารพาณิชย์ของ กลุ่ม Generation Y. (สารนิพนธ์ (การศึกษาระดับบัณฑิต)). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ธนชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และ วิชากร เสงษ์ปฏิกุล. (2564, มิถุนายน-ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Languages (JBAL)*, 9(2).
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นวลจันทร์ สมบัติมานะผล. (2552). การดำเนินการตามกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยคริสเตียน. (วิทยานิพนธ์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- บริษัท ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน). (2565). สืบค้นจาก <https://www.ttbank.com/th>

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2565). ประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก

<https://dictionary.orst.go.th/>

พรทิวี เกื้อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559, มิถุนายน-กรกฎาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, 13(1). สืบค้นจาก [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268/62008)

[thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268/62008](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77268/62008)

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า จำกัด.

รังสีณี คชภักดี. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 7. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154623.pdf>

โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธิ. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย. (สารนิพนธ์). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

วันวิสาข์ ทรงบัณฑิต. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก

<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214154665.pdf>

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ไพร่เพช.

วิพัชร งามพัทธวิทย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีกับบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี. (การค้นคว้าอิสระ). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802031616_5197_3977.pdf

วิไล พรหมดาว. (2563, ตุลาคม - ธันวาคม). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, 20(4).

- ศรายุทธ อิมธรรมพร และ ผุสดี พลสารัมย์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่อาคารราชภัฏวชิรบูรณะ การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ, 14.
- ศรินทิพย์ คล่องพยาบาล. (2551). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. (สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวิชาองค์การและการจัดการ ผศ.ดร.วรวจน์ บุษราคัมวดี 132 ธุรกิจบัณฑิตย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สมคิด บางโม. (2538). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี. สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1907>
- สุพรรณ ปุณชยากร. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.
- สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). หลักการตลาด. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: นำศิลป์โฆษณา.
- อภิขยา นิเวศน์. (2564, มกราคม-มิถุนายน). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของคนงานรายวันชาวกัมพูชา ลาว และเมียนมา. วารสารวิชาการ, 10(1). สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NBU/article/view/247528/167750> ,
- อารีย์กุล รื่นเรือง. (2550). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์.(การบริหารการศึกษา)). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง และคณะ. (2564, มิถุนายน - ธันวาคม). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน. *The*

Journal of Law, Public Administration and Social Science. School of Law Chiang Rai Rajabhat University, 5(2).







แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการกรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบการทำสารนิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายในภายในองค์กร แรงจูงใจภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ กรณีศึกษา สำนักงานใหญ่ พหลโยธิน

คำชี้แจง

1. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริงตรงตามคำเห็นของท่าน เพียง 1 ข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัยครั้งนี้
2. ข้อมูลที่ท่านตอบจะถูกเก็บเป็น “ความลับ” และผู้วิจัยนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น การเปิดเผยข้อมูลเฉพาะผลรวมของผลวิจัยเท่านั้น **ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่ประการใด**
3. แบบสอบถามแบ่งองค์ประกอบแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 5 ส่วน ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ประวัติการเป็นพนักงาน
 - 3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในองค์กรที่มีผลต่อการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการรวมกิจการ

- 3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในนอกองค์กรที่มีผลต่อการร่วมงานกับธนาคารทหารไทยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการร่วมกิจการ
- 3.5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

งานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการทำแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



นางสาวประภัสสร แก้วศรีนวล
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 ประวัติการเป็นพนักงาน

- () ท่านเป็นพนักงานเดิมของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ก่อนรวมกิจการ
- () ท่านเป็นพนักงานเดิมของธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ก่อนรวมกิจการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด เลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี
- () ช่วงอายุ 30-39 ปี
- () ช่วงอายุ 40-49 ปี
- () ตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานะภาพ

- () โสด
- () สมรส
- () หม้าย / หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

5. สังกัดสายงาน

- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)
- () ผู้จัดการใหญ่ (President)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าบุคคล (CALO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารลูกค้าธุรกิจ (COO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสินเชื่อบริการ (CIO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านบริหารความเสี่ยง (CFO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน (CRBO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านสารสนเทศ (CCBO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านปฏิบัติการ (CRO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านทรัพยากรบุคคล (CPO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจสอบ (CMXO)
- () ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตลาดและประสบการณ์ลูกค้า (CAO)

6. ตำแหน่งงาน

- () พนักงานระดับปฏิบัติการ () พนักงานระดับหัวหน้างาน

7. อายุงาน

- () มากกว่า 1 แต่ไม่เกิน 5 ปี () มากกว่า 5 แต่ไม่เกิน 10 ปี
() มากกว่า 10 แต่ไม่เกิน 15 ปี
() มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

8. ระดับรายได้

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท () 15,001-30,000 บาท
() 30,001-50,000 บาท () 50,001-70,000 บาท
() มากกว่า 70,000 บาท

9. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน (รวมตัวท่าน)

- () 1 คน () 2 คน () 3 คน () ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป

10. จำนวนผู้อยู่ในความดูแลอุปการะเลี้ยงดู (ผู้ที่ท่านต้องอุปการะเป็นประจำทุกเดือน ไม่รวมตัวท่าน)

- () ไม่มี () 1 คน () 2 คน () 3 คน () ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลแรงจูงใจภายในองค์กร ที่มีผลต่อการร่วมงานกับ ธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย แรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ แรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ แรงจูงใจด้านสวัสดิการ แรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด(เลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

| ประเด็นคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|-------------|---------|--------------|--------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | ปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 3. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่ได้รับ | | | | | |
| 3.1.1 | ท่านได้รับการปรับตำแหน่งงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม | | | | |
| 3.1.2 | นอกจากเงินเดือนท่านมีรายได้อื่น เช่น ค่าคอมมิชชั่น เงินจูงใจอื่น ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน | | | | |
| 3.1.3 | ท่านได้รับค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม | | | | |
| 3.1.4 | อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีมีความสมเหตุสมผล | | | | |
| 3.1.5 | การจ่ายโบนัสประจำปีเป็นที่น่าพอใจและสมเหตุสมผล | | | | |
| 3.2 แรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ | | | | | |
| 3.2.1 | มีความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าอย่างชัดเจน ในองค์กร | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 3.2.2 | มีตำแหน่งงานที่ทำให้ท่านได้พัฒนา และก้าวหน้าใน อนาคต | | | | | |
| 3.2.3 | ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้จากองค์กร อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 3.2.4 | ท่านได้รับการประเมินผลงาน อย่างเป็นธรรม | | | | | |
| 3.2.5 | ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า งาน และเป็นที่รู้จักภายในองค์กร | | | | | |
| 3.3 แรงจูงใจด้านสวัสดิการ | | | | | | |
| 3.3.1 | องค์กรมีสวัสดิการรักษายาบาล สวัสดิการศูนย์สุขภาพ ที่เพียงพอ | | | | | |
| 3.3.2 | องค์กรมีสวัสดิการร้านอาหารราคาถูก น้ำดื่ม เพียงพอ | | | | | |
| 3.3.3 | องค์กรมีสวัสดิการการเดินทางและค่าต่างถิ่น เช่น รถ ประจำตำแหน่ง รถตู้รับส่งพนักงาน ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน มีความ เหมาะสม | | | | | |
| 3.3.4 | องค์กรมีสวัสดิการเงินช่วยเหลือ เช่น การสมรส ครอบครัวถึงแก่กรรม คลอดบุตร อุปสมบทและพิธีฮัจย์ มีความเหมาะสม | | | | | |
| 3.3.5 | องค์กรมีสวัสดิการเงินกู้สำหรับพนักงานอัตราดอกเบี้ย พิเศษสำหรับพนักงาน | | | | | |
| 3.3.6 | องค์กรมีความดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเท่า เทียม | | | | | |
| 3.3.7 | องค์กรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่ เหมาะสม | | | | | |
| 3.4 แรงจูงใจด้านชื่อเสียง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร | | | | | | |
| 3.4.1 | ธนาคารมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักของ บุคคลทั่วไป | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 3.4.2 | คนรู้จักก็มีความยินดีที่ท่านได้ทำงานร่วมธนาคาร | | | | | |
| 3.4.3 | ธนาคารมีรูปแบบการทำงานที่ทันสมัยเข้ากับยุคสมัย ในปัจจุบัน และรูปแบบการทำงานตรงตามความ ต้องการของท่าน | | | | | |
| 3.4.4 | ท่านชื่นชอบวัฒนธรรมขององค์กร และเป็นวัฒนธรรม ที่ตรงตามความต้องการของท่าน | | | | | |
| 3.5 แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน | | | | | | |
| 3.5.1 | สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีความ เหมาะสม และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.5.2 | สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ก่อให้เกิดการเรียนรู้ | | | | | |
| 3.5.3 | สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความปลอดภัย | | | | | |
| 3.5.4 | ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี | | | | | |
| 3.5.5 | เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความร่วมมือในการ ทำงานระหว่างกันเป็นอย่างดี | | | | | |
| 3.6 แรงจูงใจด้านอิสรภาพในการทำงาน | | | | | | |
| 3.6.1 | ท่านมีอิสระในรูปแบบการทำงาน | | | | | |
| 3.6.2 | ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เปิดโอกาสให้ท่านเสนอ วิธีการและแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน | | | | | |
| 3.6.3 | องค์กรให้อำนาจในการตัดสินใจในงานแก่ท่านอย่าง เหมาะสม | | | | | |
| 3.6.4 | องค์กรมีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน | | | | | |
| 3.7 แรงจูงใจในการรักษาคุณภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | | | | | | |
| 3.7.1 | ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน | | | | | |
| 3.7.2 | ท่านสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างลงตัว | | | | | |
| 3.7.3 | ท่านไม่ได้รับการติดตามงานหลังเลิกงานหรือวันหยุด | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|--|
| 3.7.4 | ท่านเลิกงานตรงเวลา | | | | | |
| 3.7.5 | ท่านมีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานอย่างเต็มที่ และไม่มี ความกังวลในงาน | | | | | |
| 3.7.6 | งานที่ท่านทำไม่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมส่วนตัว และ ครอบครัว | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลแรงจูงใจภายในนอกองค์กร ที่มีผลต่อการ ร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย แรงจูงใจในลักษณะ ทางภูมิศาสตร์ และแรงจูงใจด้านการเงินทาง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกเพียง 1 ข้อ เท่านั้น)

| | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|-----------------------|-------------|---------|--------------|------------------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ประเด็นคำถาม | | เห็นด้วยมาก ที่สุด | เห็นด้วยมาก | ปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อย ที่สุด |
| 4.1 แรงจูงใจในลักษณะทางภูมิศาสตร์และสภาพแวดล้อม | | | | | | |
| 4.1.1 | สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่พื้นที่ที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.1.2 | พื้นที่โดยรอบสถานที่ทำงาน ไม่ติดชุมชนแออัด, ไม่มีมลภาวะทางเสียงหรือทางอากาศ, ไม่ติดพื้นที่ขยะ, มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย, มีความสะอาด, มีความสวยงาม และมีความปลอดภัย | | | | | |
| 4.1.3 | สถานที่ปฏิบัติงานใกล้แหล่งเศรษฐกิจ เช่น ศูนย์การค้า ตลาด ศูนย์อาหาร | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 4.1.4 | สถานที่ปฏิบัติงานใกล้ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เช่น การขนส่ง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล โรงเรียน ศูนย์ราชการ | | | | | |
| 4.2 แรงจูงใจด้านการเดินทาง | | | | | | |
| 4.2.1 | การเดินทางสะดวก สถานที่ปฏิบัติงานมีรถโดยสารสาธารณะและส่วนตัวเข้าถึงได้ง่าย | | | | | |
| 4.2.2 | สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่บนถนนสายหลัก ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้หลายเส้นทาง | | | | | |
| 4.2.3 | การเดินทางมาทำงานของท่านมีการจราจรไม่ติดขัดไม่มาก อยู่ในช่วงที่ท่านยอมรับได้ | | | | | |
| 4.2.4 | ท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานไม่นาน อยู่ในเวลาที่ท่านยอมรับได้ | | | | | |
| 4.2.5 | ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่ท่านคิดว่าเหมาะสม และยอมรับได้ | | | | | |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจร่วมงานกับธนาคารทหารไทยธนชาติ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกเพียง 1 ช่อง เท่านั้น)

| | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|--------------------|----------------|---------------------|---------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ประเด็นคำถาม | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | ปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 5.1 การตัดสินใจร่วมงานกับธนาคาร | | | | | |
| 5.1.1 | ท่านรู้สึกตัดสินใจไม่ผิด ที่เลือกร่วมงานกับธนาคาร | | | | |

| | | | | | | |
|-------|---|--|--|--|--|--|
| 5.1.2 | หากท่านสามารถตัดสินใจใหม่ได้อีกครั้ง ท่านจะยัง เลือกร่วมงานกับธนาคาร | | | | | |
| 5.1.3 | ท่านยินดีที่จะแนะนำเพื่อน หรือคนรู้จักให้สมัครเข้า ทำงานกับธนาคาร | | | | | |

ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

