

รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สารนิพนธ์

ของ

พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2552

รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

สารนิพนธ์

ของ

พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2552

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

บทคัดย่อ

ของ

พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

กุมภาพันธ์ 2552

พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม (2552). รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยศึกษาจากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน 10 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนดกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับพนักงานระดับ 5 – 8 จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยใช้ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 15.0 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.9 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60 มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 27.9 และมีระดับพนักงานอยู่ในระดับ 8 คิดเป็นร้อยละ 36.1

ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

นอกจากนี้ งานวิจัยพบว่า แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อยู่ในระดับน้อย

เมื่อได้ทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับพนักงาน ต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. รูปแบบภาวะผู้นำโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนความพึงพอใจในงานในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้บริหารองค์การสามารถนำผลการศึกษานี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล รูปแบบภาวะผู้นำและปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามที่พนักงานต้องการ เพื่อทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและทำให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานร่วมกับองค์การต่อไปในอนาคต โดยเมื่อพนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ดีขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อไปในอนาคตเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ต่อไป

LEADERSHIP STYLES AND JOB SATISFACTION AFFECTING EMPLOYEES' BEHAVIOR
TREND : A CASE STUDY OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISE DEVELOPMENT BANK OF
THAILAND (HEAD OFFICE)

AN ABSTRACT
BY
PIMWAN PANUDOM

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

February 2009

Pimwan Panudom (2009). *Leadership Styles and Job Satisfaction Affecting Employees' Behavior trend : A case study of Small and Medium Enterprise Development Bank of Thailand (Head Office)*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assistant. Prof. Dr.Nak Gulid.

The purpose of this research is to study the leadership styles and job satisfaction affecting employees' behavior trend of Small and medium enterprise development bank of Thailand (head office). The study is carried out through three determination factors; namely – factor of personal characteristics which include gender, age, education level, marital status, working duration, position and worker level. Factor on 4 aspects of leadership style include directive leader, supportive leader, participate leader and achievement-oriented leader. Factor on 10 aspects of job satisfaction include salary, possibility of growth, interpersonal relation with sub-ordinates, status, interpersonal relation with supervisor, interpersonal relation with peers, policy and administration, working condition, personal life and job security. This is conducted in order to examine the relationship between determination factors and employees' behavior trend of Small and medium enterprise development bank of Thailand (Head office).

The sampling group of this research is 280 employees that worker level 5 – 8 of Small and medium enterprise development bank of Thailand (head office). The questionnaire is utilized as a tool to collect data. Statistic figures are evaluated by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pair comparison are arranged by Least Significant Difference (LSD) and Pearson product moment coefficient correlation. The computerized assessment is used through ready-made SPSS for Windows Version 15.0 programme. The results of the research are shown as follows:

The most of the employees are female which is equal to 52.9%. The ages are lower or equal 30 years which is equal to 35.8%. The levels of education are bachelor degree or below which is equal to 62.5%. Those with single status which is equal to 60%. The working duration is less than and equal 4 years which is equal to 61.8%. The positions are authority which is equal to 27.9% and the worker levels 5 – 8 is equal to 36.1%.

The employees' opinion on leadership styles in overall aspect is in moderate level. When each factor is analyzed separately, it is found that the employees' opinion on directive leader, supportive leader, participate leader and achievement-oriented leader as a whole are in moderate levels.

The employees' job satisfaction in overall aspect is in moderate level. Each factor is analyzed separately, it is found that the employees' satisfaction of interpersonal relation with peers in overall aspect is in high level. Whereas other satisfactions which include salary, possibility of growth, interpersonal relation with sub-ordinates, status, interpersonal relation with supervisor, policy and administration, working condition and personal life as a whole is in moderate level and the employees' satisfaction of job security in overall aspect is in low level.

Besides, the report of the research reveal that the employees' behavior trend in overall aspect is in low level.

When testing the hypotheses, we can conclude as follows:

1. The personal characteristics of employees with different age, status, working duration and worker level, have different employees' behavior trend at statistical significance of 0.01 levels.

2. The leadership styles have lowest positively related to the employees' behavior trend at statistical significance of 0.01 levels. Each factor is analyzed separately, it is found that leadership styles include directive leader, supportive leader and participate leader achievement-oriented leader have very low positively related to the employees' behavior trend at statistical significance at 0.05 and 0.01 levels, respectively.

3. The job satisfactions have low positively related to the employees' behavior trend at statistical significance at 0.01 levels. Each factor is analyzed separately, it is found that job satisfactions include salary, personal life and job security have low positively related to the employees' behavior trend at statistical significance at 0.01 level. Whereas, other job satisfactions include possibility of growth, interpersonal relation with sub-ordinates, status, interpersonal relation with supervisor and policy and administration have very low positively related to the employees' behavior trend at statistical significance at 0.05 and 0.01 levels, respectively.

The results of the study as mentioned above, the executives could bring the results of this study to be used as parts of information and data for the improvement of personnel development, leadership styles and factors of job satisfaction in order to promote co-operation of the employees and make the employees are ready to work with the organization in the future. When the employees have good opinion on leadership styles and job satisfaction affecting the employees' behavior trend increase, which in turn will result in the efficiency and effectiveness of the management of Small and medium enterprise development bank of Thailand (Head office).

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการ
ทำงานต่อของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
(สำนักงานใหญ่) ของ พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุลิสร์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รศ.สุพาดา สิริกุตตา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนในความสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ชยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดามารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนมาจนสำเร็จการศึกษา

พิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ.....	19
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการทำงาน	26
ความเป็นมาขององค์การ	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
การกำหนดประชากรและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	191
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	191
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	192
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	193
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	195
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	196
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	197
อภิปรายผลการศึกษา.....	219
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า.....	228
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	232
บรรณานุกรม	234
ภาคผนวก	241
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	251

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 39	
2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) 50	
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 56	
4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 59	
5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 60	
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 63	
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) 68	
8 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ..... 70	
9 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุ 72	
10 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ..... 73	

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	75
12 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	76
13 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ.....	77
14 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
15 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	81
16 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	84
17 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	86
18 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับพนักงาน.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน 90	90
20 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน 91	91
21 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน 92	92
22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน 94	94
23 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ 96	96
24 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ 106	106
25 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า 115	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานโดยภาพรวม ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ...	122
27 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ	130
28 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่.....	146
29 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า.....	162
30 แสดงผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานโดยภาพรวม ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ...	174
31 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	189

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพแสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	21
2 แสดงองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย	23

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การเป็นรูปแบบของการรวมตัวกันของบุคคลเป็นจำนวนมากเข้ามารวมมือกันทำงานที่ซับซ้อนตามระเบียบแบบแผนขององค์การที่ได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ร่วมกันขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มารวมตัวกันย่อมที่จะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปทั้งในด้านของค่านิยม (Values) ทศนคติ (Attitude) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Capability) และบุคลิกภาพ (Personality) ภายในองค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำเพื่อที่จะใช้เป็นตัวช่วยผลักดันและจูงใจให้บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์การได้วางไว้ นอกจากนี้การสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานภายในองค์การก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์การต่อไปในระยะยาว ดังนั้นทั้งภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานของพนักงานจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์การ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป จนส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จในที่สุด

ภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2546 : ออนไลน์) ซึ่งหน้าที่หลักของผู้นำ ก็คือต้องทำให้คนมีทักษะความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ ปลุกเร้า และกระตุ้นให้บุคคลในองค์การได้พัฒนาตนเองจนนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ขององค์การ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำในการที่จะทำให้ให้องค์การประสบผลสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าผู้นำในองค์การมีลักษณะแบบใด องค์การก็จะมีลักษณะแบบนั้นตามไปด้วย ซึ่งหากรูปแบบผู้นำขององค์การไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและลักษณะของพนักงานภายในองค์การก็อาจส่งผลให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร ดังนั้น รูปแบบผู้นำในทัศนคติของพนักงานภายในองค์การจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงใจพนักงานให้มีความร่วมมือ และความรู้สึที่ดีกับองค์การเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความพอใจ ความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านต่างๆ ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นก็จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสในการทำงาน หรือการมีช่วงเวลาในการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความ

จำเป็นที่จะต้องมีการปรับให้เหมาะสมตามลักษณะของพนักงาน เพื่อที่จะเป็นตัวผลักดันให้เกิดการรับรู้ในทางบวกของพนักงาน จนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในที่สุด และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้งานมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ขององค์กร จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และองค์กรหลายๆ องค์กรให้ความสำคัญที่จะศึกษากันมาก ทั้งนี้ก็เพราะความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เป็นสาเหตุสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กร และความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น หากองค์กรเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานภายในองค์กร ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545 มีวัตถุประสงค์ “เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นการพัฒนา ส่งเสริมช่วยเหลือ และสนับสนุนการจัดตั้ง การดำเนินงาน การขยาย หรือการปรับปรุงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการให้สินเชื่อค้ำประกัน ร่วมลงทุน ให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้บริการที่จำเป็นอื่นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้” ดังนั้นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตรงกับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ก็คือผู้บังคับบัญชาและการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ต้องจูงใจพนักงานให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันก็จะทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปด้วย (จินตนา เป้นทอง. 2548 : 2)

จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบใดและปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจปัจจัยใดที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบภาวะผู้นำและปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ และทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนส่งผลให้ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) มีการดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน ที่มีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ความสำคัญของการวิจัย

การทำการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ และปัจจัยอนามัยที่มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้องค์กรสามารถที่จะจัดรูปแบบของภาวะผู้นำและปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาที่มีอยู่ภายในองค์กรได้ อีกทั้งยังมีส่วนในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางการควบคุมดูแลและสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจนเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเป็นแนวคิดทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย (House's Path-Goal Theory) ของโรเบิร์ต เฮาส์ สามารถจำแนกพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leader)
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader)
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader)
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leader)

และความพึงพอใจในงานเป็นแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ของเฮอริชเบิร์ก ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary)
2. การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with sub-ordinates)
4. สถานะอาชีพ (Status)
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supervisor)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
7. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
8. สภาพการทำงาน (Working Condition)
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีทั้งหมด 36 ฝ่าย โดยมีระดับพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 – 12 รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น 1,618 คน โดยเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานระดับ 5 – 8 จำนวนทั้งหมด 803 คน เนื่องจากพนักงานระดับ 5 – 8 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่อาวุโส และผู้จัดการ ซึ่งจัดเป็นพนักงานธนาคารที่อยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหาร

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการเก็บกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับ 5 – 8 ซึ่งตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่จนถึงระดับผู้จัดการ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งสิ้น 803 คน โดยพิจารณาจากสูตรของ ทาโร ยามาเน (คิริวรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548 : 194) กำหนดให้มีความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 267 คน โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพื่อกันความผิดพลาดไว้ 5% จะได้จำนวนเท่ากับ 13 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 280 คน แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional) และหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากหรือใช้ตารางเลขสุ่ม แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างกำหนด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2.2 30 – 35 ปี

1.1.2.3 36 – 40 ปี

1.1.2.4 41 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.4.1 โสด

- 1.1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 1.1.4.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
- 1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.5.1 น้อยกว่า 2 ปี
 - 1.1.5.2 2 – 4 ปี
 - 1.1.5.3 5 – 7 ปี
 - 1.1.5.4 ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป
- 1.1.6 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.6.1 เจ้าหน้าที่
 - 1.1.6.2 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
 - 1.1.6.3 เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส
 - 1.1.6.4 ผู้จัดการ
- 1.1.1 ระดับพนักงาน
 - 1.1.7.1 ระดับ 5
 - 1.1.7.2 ระดับ 6
 - 1.1.7.3 ระดับ 7
 - 1.1.7.4 ระดับ 8
- 1.2 รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (House's Path-Goal Theory) ซึ่งสามารถจำแนกพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ
 - 1.2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leader)
 - 1.2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader)
 - 1.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participate Leader)
 - 1.2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leader)
- 1.3 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ตามทฤษฎีปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ของเฮอริชเบิร์ก
 - 1.3.1 เงินเดือน (Salary)
 - 1.3.2 การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)
 - 1.3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with subordinates)

- 1.3.4 สถานะอาชีพ (Status)
- 1.3.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supervisor)
- 1.3.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
- 1.3.7 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 1.3.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 1.3.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 1.3.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

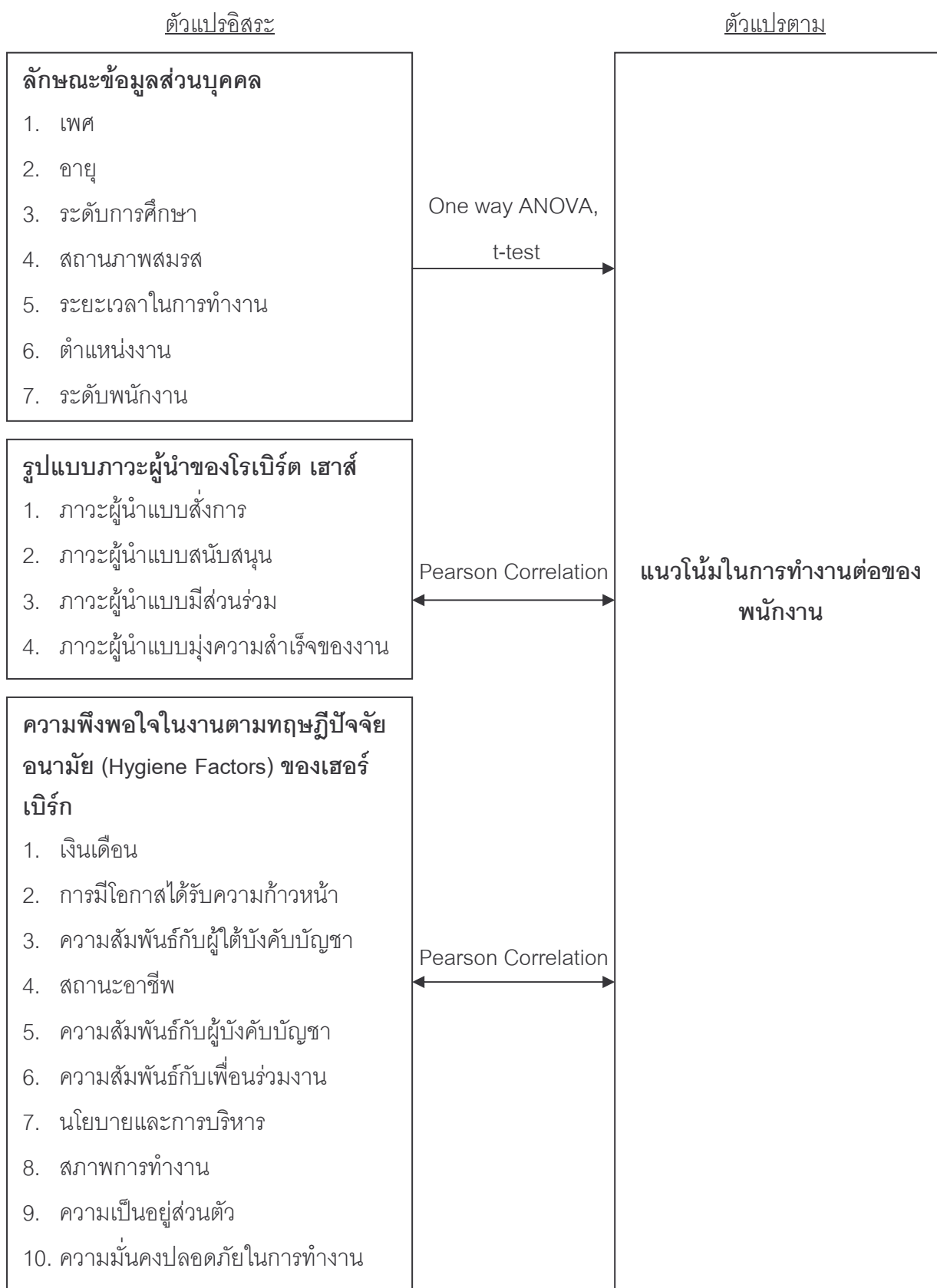
1. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ ควบคุมบังคับบัญชา และสั่งการให้บุคคลอื่นตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นบุคคลที่เป็นหัวหน้างานตามสายการบังคับบัญชา ตามตำแหน่งที่สูงขึ้นไป
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ในธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)
3. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้สิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร
4. รูปแบบภาวะผู้นำ หมายถึง ความเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้รูปแบบบางอย่างเพื่อจะนำบุคคลและกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ในที่นี้จะมี 4 รูปแบบ ดังนี้
 - ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง ผู้นำที่ใช้อำนาจจะบอกผู้ปฏิบัติงานว่าผู้นำคาดหวังอะไรจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจะกำหนดแผนการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน เวลาที่งานสำเร็จ และจะชี้แนะวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายให้ด้วย รวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงาน จึงเป็นผู้นำที่อยู่ในประเภทเน้นงาน
 - ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำที่ให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นมิตร แสดงความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน จึงจัดได้ว่าเป็นผู้นำประเภทเน้นความสัมพันธ์

- ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมโดยจะปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ แล้วนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจด้วย
 - ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบนี้จะกำหนดเป้าหมายของงานและความคาดหวังต่อพนักงานไว้สูง และเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
5. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่ชอบหรือพอใจในงานที่ตนทำ ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา มิตรสัมพันธ์ และความก้าวหน้า ทำให้มีความสุขในการทำงาน โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ในที่นี้มีทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้
- เงินเดือนหรือผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน
 - ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้
 - ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
 - สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
 - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาทะแต่ไม่ได้รวมถึงการยอมรับนับถือ
 - นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
 - สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน
 - ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อและประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสามัคคี สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร
 - ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวก่ายสิทธิของบุคคลอื่น การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากใจผู้ร้ายคุกคาม
6. แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน หมายถึง แนวโน้มความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

“รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน”
กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน แตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน
2. รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการทำงาน
4. ความเป็นมาขององค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

บลัมและเนย์เลอร์ (ณัฐธินา ปานศักดิ์.2544; อ้างอิงจาก Blum; & Naylor.1968) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นทัศนคติต่างๆซึ่งเป็นผลมาจากการงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน

รศ.ดร.พรณราย ทวีพะยะประภา (2529 : 160) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลายๆ ประการที่คนงานมีต่องานของเขา ต่อองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่วไป

แอฟเฟิลไวท์ (วินิจ คริสตไทย. 2528 : 25 ; อ้างอิงจาก Applewhite. n. d) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบาย ที่ได้รับการสภาพการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจกับรายได้จากองค์การ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom; & Davis. 1989 : 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

วิกชีโอ (Vicchio. 1991) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสพการณ์จากการติดต่อกับบุคคล

อื่นๆ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของคุณ เพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

จอมพล พิเศษกุล (2537: 45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้คุณคนปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีผลจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น อันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจหรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ก๊อต (इन พุ่มมาลี.2534; อ้างอิงจาก Good.1973) ให้ความหมายของคำว่า พึงพอใจ คือ คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของคุณคนที่มีต่องาน สอดคล้องกับมอริส (Morise.1958) ที่อธิบายความหมายความพึงพอใจ ว่าหมายถึง สภาพของภาวะจิตใจที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองทั้งหมด หรือเพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พอใจจะเกิดขึ้น

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg; & Baron. 1993) นิยามความพึงพอใจในการทำงานเป็นปฏิกริยาตอบสนองทางด้านความคิดทางอารมณ์ในเชิงประเมินค่าต่องาน ลักษณะความพึงพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบความพึงพอใจในแต่ละด้าน ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือแตกต่างกันได้ เช่น บุคคลอาจมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่ไม่พึงพอใจหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็ได้ สภาวะความพึงพอใจในงานของคุณคนมีลักษณะค่อนข้างคงที่ตามประสบการณ์การทำงานและความคาดหวังของคุณคน

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman; & Arnold. 1989 : 83) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออก หรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่คุณคนมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยในการลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และทำให้งานที่ได้ออกมาดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยในการสร้างให้เกิดความพึงพอใจ เช่น การให้โอกาสในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ฯลฯ ให้เกิดความเหมาะสม และให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

เฮอริชเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg and others.1959 : 113 -115) กล่าวถึงความพอใจของมนุษย์ โดยแยกพิจารณาเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีอยู่ 5 ชนิด ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงาน ได้แก่
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่ (Achievement)
 - 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
 - 1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่อาจกระตุ้นจูงใจได้ แต่ถ้าหากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป จะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ได้แก่
 - 2.1 เงินเดือน (Salary)
 - 2.2 การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with subordinates)
 - 2.4 สถานะอาชีพ (Status)
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supervisor)
 - 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers)
 - 2.7 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
 - 2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)
 - 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
 - 2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การจึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญ คือ

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

ในการทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เป็นจำนวนมากเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และทำให้งานที่ได้ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานก็จะมีหลากหลายตัวแปรด้วยกัน เช่น การให้โอกาสในการทำงาน การทำตามคำร้องขอของพนักงาน ความเบี่ยงเบนในงาน การทำตามคำแนะนำที่ได้รับจากพนักงาน ช่วงเวลาในการทำงาน ความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงาน ลักษณะของหัวหน้างาน ค่าตอบแทน ความสำคัญของงานที่ทำ การเลื่อนตำแหน่ง และความเป็นอิสระ เป็นต้น ซึ่งหากองค์ประกอบเหล่านี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำงาน ก็จะส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพได้ ซึ่งการกล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ ก็ได้มีนักวิจัยหลากหลายท่านได้ให้แนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้มากมาย ดังนี้

สมิธ และคณะ (Smith and others. 1969 : 169) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้ หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. การบังคับบัญชา ได้แก่ รูปแบบของการบังคับบัญชา การให้คุณให้โทษ การใช้เทคนิคในการบริหาร ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และทักษะของผู้บังคับบัญชา
3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียมกันของรายได้

4. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ซักชวนกันทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน

มิลตัน (Milton. 1981 : 159) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกใหม่ของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้ ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำให้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศ และทักษะการบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในงาน

การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การและส่งผลดีต่อองค์การ (ณัฐนิชา ปานศักดิ์ 2544 : 32 – 33) ดังต่อไปนี้

1. ลดอัตราการเข้าออกของงาน ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น องค์การที่ไม่ต้องการให้คนเข้าออกสูงจึงควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงาน

เต็มที่ในตลาด ซึ่งคนงานมีโอกาสเลือกงานที่ทำให้มากกว่าหรือนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้มีความสามารถเฉพาะและมีประสบการณ์สูง

2. ลดอัตราการขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานจะมีความผูกพันกับความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง ยิ่งคนมีความพอใจในงานมาก การขาดงานจะยิ่งน้อยลง แต่ถ้าความไม่พอใจในงานมีมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มขาดงานมากและการขาดงานนั้นจะไม่มีเหตุผลสมควรด้วยอัตราการเข้าออกของงาน และการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรย่อมเป็นตัวชี้ถึงระดับความไม่พอใจในงานได้เป็นอย่างดี และเป็นตัวชี้ที่ผู้บริหารองค์กรต้องพึงให้ความสนใจเป็นพิเศษ
3. ลดการร้องทุกข์ องค์กรที่มีการจัดระบบการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน หรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีการร้องทุกข์น้อยลง ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น จะเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งประหยัดเวลาในการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ด้วย
4. ลดข้อพิพาทแรงงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันในการเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการทำงานหรือผลตอบแทนในการทำงาน ปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการเรียกร้องและเจรจาต่อรองที่ตกลงกันไม่ได้จึงมีน้อยลง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความไม่พอใจในงานมาก ข้อพิพาทแรงงานอาจมีความรุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างได้
5. สุขภาพของคนงานดีขึ้น ความไม่พอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม โดยเฉพาะความเครียด และความกังวลจะนำไปสู่ความเจ็บป่วย โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร ความเครียดในงานอาจเกิดจากความไม่แน่ใจในบทบาท การได้รับมอบหมายงานเกินความสามารถหรือการมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในที่ทำงานได้
6. ลดพฤติกรรมก้าวร้าว คนงานที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำ อาจก่อพฤติกรรมก้าวร้าวได้ด้วย เช่น การจงใจทำผิด การเปิดเผยความลับขององค์กรแก่องค์กรอื่น การเฉื่อยงาน การลักขโมย การละเมิดข้อบังคับในการทำงาน การขัดคำสั่งในการทำงาน การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นการลดพฤติกรรมก้าวร้าวเหล่านี้ด้วย
7. การเพิ่มผลผลิต แม้ว่าจะไม่มีการศึกษาใดที่ชี้ชัดว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะมีส่วนเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรหรือไม่เพียงใด อย่างน้อยความพึงพอใจในการทำงาน

ก็เป็นการลดความสูญเสียในการทำงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีมและทำให้บุคคลสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และเมื่อองค์กรมีระดับความพอใจในงานที่ดีแล้ว ผู้บริหารย่อมสามารถส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตในรูปแบบและกิจกรรมต่างๆ ได้ง่ายขึ้น

การสร้างความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงาน ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานออกมาด้วย เช่น การขาดงาน การก้าวร้าว การลาออกจางาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทำให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ขององค์กร ซึ่งจากความสำคัญดังกล่าวได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 22) ได้กล่าวถึงวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนี้ยังมีการอธิบายงานที่มอบให้ เพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความเข้าใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานและมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม
2. คนทำงานควรจะได้รับความก้าวหน้าของตนเอง และบทบาทของหน่วยงานของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง
3. ควรมอบงานที่ทำทนายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อหน่าย ฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดและสรรหา รวมทั้งบรรจุบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนในการให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ปฏิญญา สาทร (2523 : 360 - 361) กล่าวว่า แนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ที่สำคัญได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจ และประจำตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น การไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวก ความเท่าเทียมกันทุกด้าน
4. การสร้างความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียง หรือร่วมแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ของหน่วยงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2533 : 224) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานด้วยเหตุผล 4 ประการ คือ เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถในตัวผู้บริหารออกมา ช่วยประสานความขัดแย้งในหน่วยงาน ช่วยชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่หน่วยงาน และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อเกิดภาวะคับขัน

เชสเตอร์ และคนอื่นๆ (Chester; et al. 1978 : 35) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ กระบวนการใช้อิทธิพลที่หัวหน้าพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กรีน (Green. 1988 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และบริบท

พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 187-188) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำใช้อิทธิพลอำนาจของตนชี้แนะให้บุคคลอื่นมีความกระตือรือร้นเต็มใจทำในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

เอ็ดการ์ (Edgar. 1989 : 107) กล่าวว่า ผู้นำเป็นการใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต่อกลุ่มสมาชิกขององค์การโดยไม่จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงก็ถือว่าเป่าภาวะผู้นำที่ดี

ยุพินพรพรณ คชเสนี (2523 : 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะการจูงใจคน บุคลิกลักษณะและผลที่เกิดจากบุคลิกลักษณะผู้นำและเป็นศูนย์รวมของกลุ่ม

แมค ฟาร์แลนด์ (McFarland. 1979 : 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ

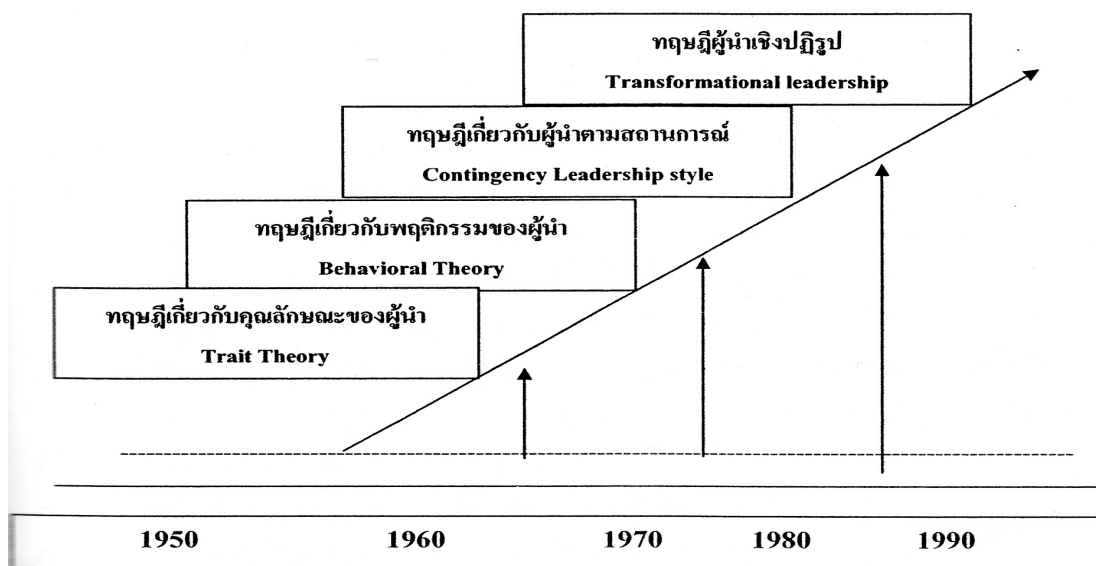
รูปแบบภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้พนักงานเกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งหากรูปแบบผู้นำขององค์กรไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและลักษณะของพนักงานภายในองค์กร ก็อาจส่งผลให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร ดังนั้น รูปแบบผู้นำในทัศนคติของพนักงานภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงใจพนักงานให้มีความร่วมมือ และความรู้สึกที่ดีกับองค์กรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำนั้นมีหลากหลาย พบว่า วิวัฒนาการของแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นแบ่งออกได้เป็น 3 ยุคสมัย คือ

1. ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า สิ่งที่ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจากลักษณะส่วนตัวอันเป็นลักษณะเฉพาะบางอย่างของผู้นำ หรือผู้บริหาร ได้แก่ บุคลิกภาพ นิสัย หรือรูปร่างหน้าตา แต่การศึกษาแนวนี้ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนตัวดังกล่าว แต่พบว่าความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Personal Behavior Theory) เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดจากลักษณะส่วนตัวของผู้นำ นักวิจัยจึงหันมาศึกษาในด้านแบบพฤติกรรมผู้นำ (Behavior Pattern) ว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพกระทำอะไร หรือมีพฤติกรรมอย่างไรในการดำเนินการบริหารให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ทฤษฎีนี้จึงเน้นให้มีการวิเคราะห์งานที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้องทำในการบริหาร
3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation or Contingency Theory) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะสามารถนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่แปรเปลี่ยนได้ ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 3 ส่วน คือ สถานการณ์กลุ่มผู้ตาม และค่านิยมส่วนตัวของผู้บริหาร ซึ่งใน 3 ปัจจัยดังกล่าวเชื่อว่า สถานการณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ที่มาก

ที่สุด และมักจะเป็นตัวแปรอิสระ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับส่วนประกอบทั้งสามให้เข้ากันจึงจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้



ภาพประกอบ 1 ภาพแสดงวิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในปี 2481 การศึกษาครั้งแรกของผลกระทบทางรูปแบบภาวะผู้นำได้ถูกดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยไอโอวา โดยเคิร์ท เลวิน โรนัลด์ ลิปปีตต์ และราล์ฟ ไวท์ ซึ่งเป็นนักวิจัยที่ได้ทำการทดลองโดยสังเกตผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำ 3 อย่าง คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตนิยม (Autocratic leadership style) ผู้นำแบบเผด็จการมีพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก รวมอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองโดยเป็นผู้สั่งการให้พนักงานนำไปปฏิบัติ มีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด กำหนดการทำงานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการลงโทษหากพนักงานฝ่าฝืนหรือทำความผิด ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในตัวผู้นำ และอาจแสดงความก้าวร้าวได้
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงาน เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีเสรีภาพเต็มที่โดยผู้นำจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องไม่มีบทบาทมากนัก เป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่างๆ เท่านั้น ทำให้บางครั้งพนักงานไม่สามารถหาข้อสรุปได้และอาจเกิดความขัดแย้งกัน

จากการศึกษาพบว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นที่พึงพอใจแก่พนักงานมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตนิยม (ทองหล่อ เดชไทย. 2544)

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory) เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมาจากผลงานวิจัยมากมายที่เกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจของพนักงาน ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายมาจากผลงานริเริ่มครั้งแรกของอีแวนส์และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฮ้าส์และคณะ เป้าหมายหลักของทฤษฎีก็คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น โดยเน้นที่การจูงใจพนักงาน

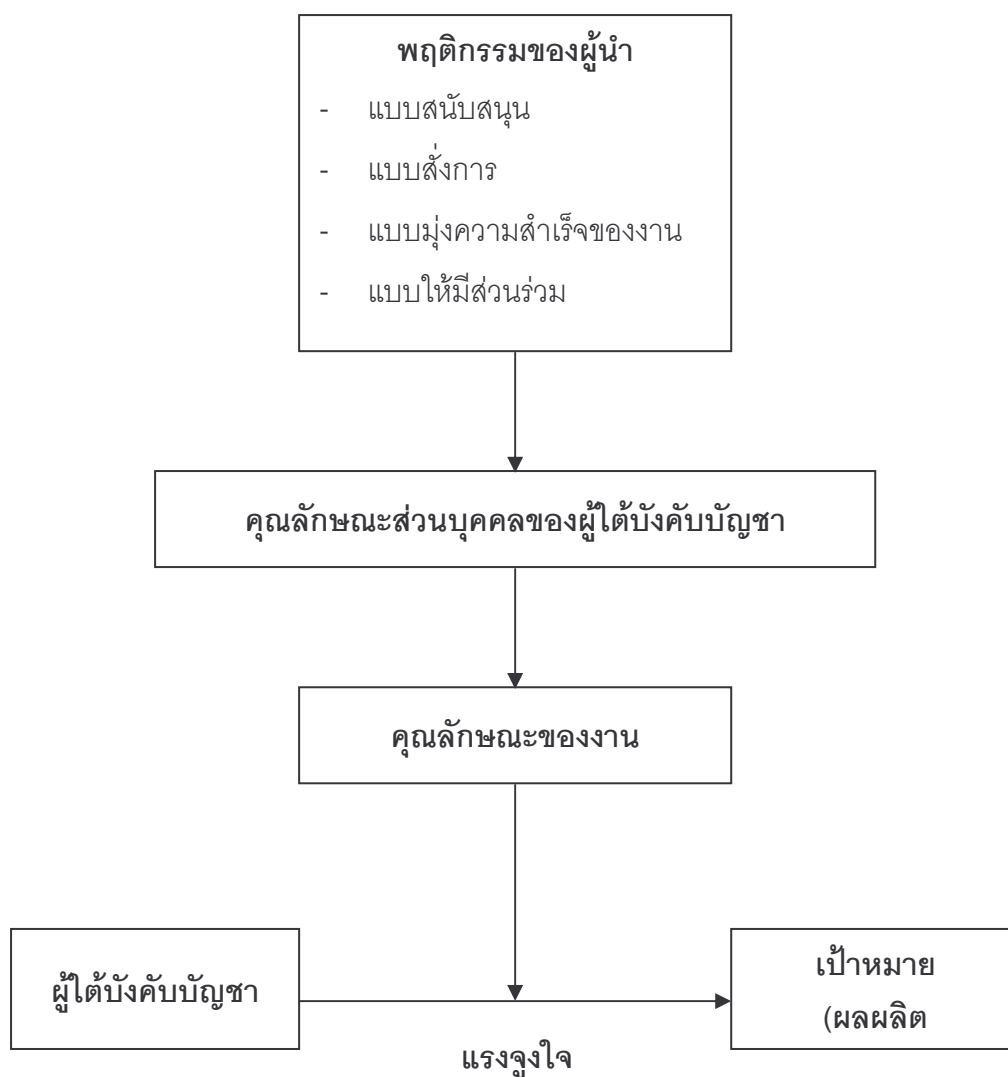
โดยแนวคิดของเฮ้าส์และมิทเชลล์ เชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างการจูงใจให้เกิดขึ้นถ้าเพิ่มจำนวนและชนิดของผลตอบแทนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากการทำงาน ผู้นำยังสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้วิถีทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและง่ายพอที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไปถึงได้โดยช่วยเหลือแนะนำ สอนงาน และนำทาง หรือเป็นพี่เลี้ยงดูแล ผู้นำยังสามารถสร้างการจูงใจด้วยการช่วยแก้ไขอุปสรรคที่ขวางกั้นเส้นทางไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งช่วยทำให้ตัวงานเองมีความน่าสนใจ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

โดยทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายนี้ ความรับผิดชอบของผู้นำก็คือ การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตามให้สามารถบรรลุได้ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์กรในขณะเดียวกัน ซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งในสองวิธีต่อไปนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path clarification) ซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำทำความเข้าใจที่ชัดเจนกับผู้ตาม เพื่อกำหนดพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้สำเร็จ แล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนจากองค์กรอย่างไร
2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase rewards) ที่ผู้ตามยอมรับในคุณค่าและมีความต้องการซึ่งได้แก่ การที่ผู้นำพูดคุยกับผู้ตามเพื่อจะได้ทราบว่ารางวัลอะไรที่ผู้ตามถือว่าสำคัญแก่ตน กล่าวคือผู้ตามต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานเอง หรือต้องการรางวัลที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสม

ที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำจะมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงานอีกด้วย



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิธีทางสู่เป้าหมาย

เฮ้าส์และมิทเชลล์ แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำทางทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย ออกเป็น 4 ประเภท แต่ละประเภทแทนได้ด้วยแบบภาวะผู้นำ (Leadership style) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration behavior) ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตทที่เคยกล่าวมาแล้ว กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งในการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating Leadership) ของการศึกษามหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตท เป็นพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้อำนาจสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (Height standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุง ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ
4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่างๆ ขึ้นในที่ทำงาน

นอกจากพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวมาแล้ว ยังมีองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายอีก 2 อย่าง คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงานซึ่งรวม

เรียกว่า สถานการณ์ นั้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า คุณลักษณะทั้งสองประการดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำที่กระทบถึงแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกันอีกด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate characteristics)

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อความคาดหวังและพฤติกรรมเกี่ยวกับงานของผู้นำมากน้อยเพียงใด ดังนั้น คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

- ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านวัตถุ ความต้องการความรักใคร่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอิสระ เป็นต้น
- ความสามารถในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด เป็นต้น
- คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่ออำนาจภายในและอำนาจภายนอกตน และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าว รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าพฤติกรรมผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นนั้นจะสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ตนในขณะนั้นและต่อไปในอนาคตได้เพียงไร

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย คาดว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความต้องการได้รับด้านความรักใคร่สูง (Strong need for affiliation) นั้นมีแนวโน้มต้องการภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เพราะเป็นผู้นำที่มีความเป็นมิตร และเอื้ออาทรซึ่งเป็นปัจจัยทำให้เกิดความพึงพอใจในขณะที่ยู่ใต้บังคับบัญชา ประเภทหัวคือหัวรั้น ยึดมั่นในอัตตาของตนแต่ต้องทำงานในสถานการณ์ที่ผันผวนแปรปรวนนั้น ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเสนอแนะให้ใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการ เพราะจะช่วยสร้างความชัดเจนของโครงสร้างเชิงจิตวิทยาและงานได้ดี โดยผู้นำแบบสั่งการจะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าวด้วยการแผ้วถางวิถีทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจนโดยลดความคลุมเครืออันน้อยลง ผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทหัวคือหัวรั้นและเผด็จการจะรู้สึกพึงพอใจเมื่อผู้นำช่วยสร้างความรู้สึกชัดเจนในงานขึ้นแก่ตน

ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษในการวิจัยด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะเรื่องการเชื่ออำนาจภายในตน (Internal locus of control) กับการเชื่ออำนาจภายนอกตน (External locus of control) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ในความสามารถของตน กล่าวคือ ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตน จะเชื่อว่าการได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนมาจากความสามารถของตนเองไม่ใช่เหตุเพราะคนอื่น มีตัวอย่างให้เห็นอยู่บ้างในวงราชการที่พบว่าบางคนทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่สนใจว่าหัวหน้าจะเห็นหรือไม่ก็ตาม เพราะเขาเชื่อว่า

การที่จะได้รางวัลพิเศษ เช่น ขึ้นเงินเดือน 2 ขั้นนั้น มาจากผลการทำงานด้วยความสามารถของตนเอง ผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตน จะมีลักษณะของการพึ่งพาตนเองสูง และมีระดับความต้องการทางจิตวิทยา อยู่ระดับสูงเช่นกัน ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายจึงเสนอแนะว่า ผู้นำควรใช้ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เชื่ออำนาจภายในตน เพราะเป็นภาวะผู้นำที่ให้ความเป็นอิสระในการรับผิดชอบงาน ด้วยตนเองและมีส่วนร่วมสำคัญในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้น ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External locus of control) จะมีความเชื่อว่าการได้รับรางวัลนั้นเป็นเรื่องที่อยู่เหนือการควบคุมของตน เช่น หัวหน้าหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอำนาจจัดสรรให้ตน ความเชื่ออำนาจภายนอกตนจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณลักษณะของการพึ่งพาผู้อื่น โดยเฉพาะผู้มีอำนาจซึ่งเป็นการยึดตัวบุคคลอื่นให้ช่วยเหลือตนมากกว่าการเชื่อในความสามารถของตนเอง ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย เสนอแนะว่ากรณีเช่นนี้ ผู้นำควรใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการเพราะสอดคล้องกับความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชาที่เชื่อว่า แรงจูงานอกตนคือผู้ควบคุมสภาวะแวดล้อมทั้งหลาย

2. คุณลักษณะของงาน (Task characteristics) คุณลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่ส่งของสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย

- โครงสร้างของภารกิจ (Task structure)
- ระบบอำนาจทางการขององค์การ (Formal authority system) เช่น กฎระเบียบและเงื่อนไขจากอำนาจทางการ
- บรรทัดฐาน (Norms) ของกลุ่มทำงานเอง (Work group)

กล่าวโดยรวมแล้วคุณลักษณะเหล่านี้ สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในตัวเองอยู่แล้วไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือ ถ้าโครงสร้างของงานชัดเจน กลุ่มทำงานมีบรรทัดฐานที่เข้มแข็งของตนเองมีระบบอำนาจทางการอยู่แล้ว เมื่อนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะสามารถหาวิถีทางสู่เป้าหมายได้โดยง่าย โดยไม่มีความต้องการผู้นำช่วยเหลือทำให้เป้าหมายชัดเจน หรือต้องการพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายอีกต่อไป ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกเหมือนทำงานได้สำเร็จด้วยตนเองและงานนั้นมีคุณค่าขึ้น ภาวะผู้นำในสถานการณ์เช่นนี้แทบไม่มีความจำเป็นที่ต้องคอยเอาใจใส่และควบคุมมากเกินไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. 2539)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการทำงาน

แนวโน้มพฤติกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากเจตคติเนื่องจากเจตคติมีความหมายคือ เป็นสภาพความพร้อมของความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลอันเป็นผลมาจากประสบการณ์

สภาวะนี้เป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล ต่อเหตุการณ์ สิ่งของ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg; & Baron) กล่าวถึงทัศนคติที่มีต่องานว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงานหรือทิศทางการทำงานและทัศนคติที่มีต่องานของบุคคล ก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ทัศนคติในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่องาน

ทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคคลเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคล ที่กระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึกและทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายอาจใช้แทนกันได้ ความพึงพอใจในการทำงาน คือคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจของบุคคลซึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์กรมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานที่จะทำให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติของบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ซึ่ง เฟลด์แมน (Feldman. 1994 : 489 - 490) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้เป็นรูปแบบ ABC (ABC Mode) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component – A) เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พพอใจ ไม่พอใจ ที่บุคคลมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่รับรู้
2. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component – B) เป็นการเตรียมพร้อมของบุคคลที่จะแสดง หรือไม่แสดงพฤติกรรมต่อบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่รับรู้
3. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive component – C) เป็นความรู้ หรือความคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ดี ถูกต้อง ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่เหมาะสม ให้คุณ ให้โทษ

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ จะมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน หากองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลนั้นก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ลักษณะของเจตคติ

เจตคติของบุคคลมิได้มีมาแต่กำเนิด เจตคติมีกระบวนการพื้นฐานมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับ (Baron. 1996 : 529) การเกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น เกิดได้จากหลายวิธี ลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจซึ่งเป็นแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมว่าจะเป็นเชิงบวก หรือเชิงลบ
2. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ จากสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ เมื่อบุคคลเรียนรู้ว่าสิ่งใดทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดผลดี ก็เกิดเจตคติเชิงบวก หากเป็นไปในทางตรงข้ามก็เกิดเจตคติเชิงลบต่อสิ่งนั้น
3. เจตคติเกิดจากความคิด ความรู้สึกที่รุนแรง หรือที่สะสมมาเป็นเวลานาน หรือประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความคิด ความรู้สึกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันซ้ำๆ จะทำให้เกิดเจตคติได้เร็วและมั่นคง
4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลแต่ละคน จะมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังของบุคคล ประสบการณ์ การรับรู้ และการเรียนรู้ของแต่ละคนต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น
5. เจตคติอาจใช้ในการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปได้ แม้จะไม่ทุกกรณีก็ตาม เพราะโดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีเจตคติดีต่อสิ่งใด ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งนั้น เช่น ผู้มีเจตคติดีต่อกีฬา ก็จะแสดงพฤติกรรมที่ดีในเรื่องที่เกี่ยวกับกีฬา เช่น ดูกีฬา เล่นกีฬา ติดตามข่าวเกี่ยวกับกีฬา เป็นต้น
6. ถึงแม้เจตคติจะมีความคงทน และแน่นอนพอสมควร แต่เจตคติก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีการวางเงื่อนไข หรือจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคล และดำเนินการอย่างต่อเนื่องกัน

การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นองค์ประกอบในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเข้าใจองค์ประกอบ และตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะช่วยคาดคะเน หรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเสียหาย

พฤติกรรมองค์การที่ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบ (System theory) ของ Batalanfy ซึ่งเป็นนักชีววิทยาชาวออสเตรเลีย (เทพนม เมืองแมน. 2529 : 4 – 14) ระบบ หมายถึง กลุ่มของส่วนประกอบต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ และมีผลซึ่งกันและกัน ลักษณะของระบบในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลนั้น เป็นลักษณะระบบแบบเปิด ซึ่งบุคคลในองค์การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ขึ้นกับข้อมูล ฯลฯ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือบางองค์ประกอบมีเปลี่ยนแปลงช้า นอกจากนี้ระบบเปิดจะมีคุณลักษณะพิเศษ 2 อย่าง คือ ถ้าระบบถูกกระทบกระเทือนหรือมีอาการผิดปกติ จะมีปฏิกิริยาเกิดขึ้นในระบบนั้น เพื่อให้ระบบอยู่ในสมดุล

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งทางด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์การจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์การ เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์การด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้น การมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

ความหมายของพฤติกรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522 : 1) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจวัตรที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่งโดยปกติมนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ชัด และเห็นไม่ได้ชัดซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นเป็นสำคัญ

โยธิน ศันสนยุทธ และ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2524 : 6) ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำต่างๆ ของมนุษย์ หรือสัตว์ ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมภายนอก และพฤติกรรมภายใน

สุชา จันทรโสม (2524 : 1) ให้ความหมายของพฤติกรรม ว่าหมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของสิ่งมีชีวิต ซึ่งเราอาจจะรู้ได้โดยการสังเกตหรือใช้เครื่องมือช่วยวัด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

สุชาติ โสมประยูร (2525 : 47) ให้ความหมายพฤติกรรมว่า เป็นกระบวนการทางด้านร่างกายหรือใช้กล้ามเนื้อ ได้แก่ การที่นักศึกษาได้กระทำหรือมีความสามารถในเชิงปฏิบัติในสิ่งที่

เกี่ยวกับสุขภาพอย่างถูกต้องเหมาะสมที่ดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติช่วยให้เกิดทัศนคติและความรู้ขึ้นได้ ไม่ว่าจะเด็กจะปฏิบัติตนเองหรือถูกบังคับก็ตาม

ซาดา จิตพิทักษ์ (2525) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่ใช่เฉพาะสิ่งที่ปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจของบุคคล ซึ่งคนภายนอกไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น คุณค่า (Value) ที่เขายึดถือเป็นหลักในการประเมินสิ่งต่างๆ ทัศนคติ หรือเจตคติ (Attitude) ที่เขามีต่อสิ่งต่างๆ ความคิดเห็น (Believe) รสนิยม (Taste) และสภาพจิตใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล และจะเป็นเหตุปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรม

ชลลดา นาเกษมสุวรรณ (2534 : 12) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของมนุษย์ต่อสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใดหรือสิ่งต่างๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายและเป็นไปอย่างใคร่ครวญมาแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้ตัว และไม่ว่าสิ่งมีชีวิตหรือบุคคลอื่นสามารถสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

ความหมายของการทำงาน

สมจิตร นารีผล (2531) กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้ศักยภาพของตนในการกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวมได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว มีปริมาณมากคุณภาพสูง และประหยัด โดยมีวิธีการที่ยืดหยุ่นในการทำงานที่จะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้

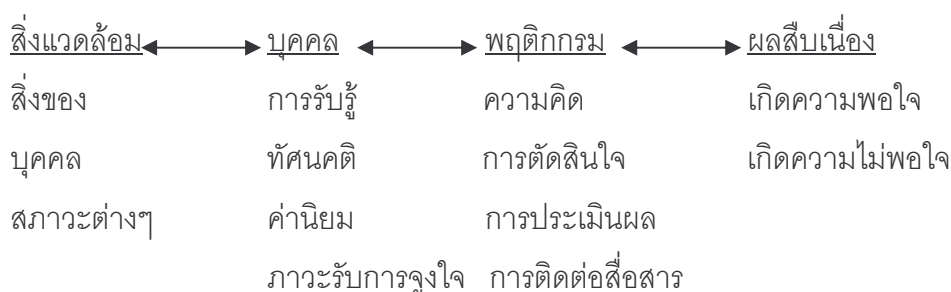
แนวคิดและประเภทของพฤติกรรมการทำงาน

บุญรบ ศักดิ์มณี (2532) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงาน และจัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมการทำงานว่า ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในลักษณะไม่คล้อยตามผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย การประพฤติตรงตามที่พูดทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทนและตั้งใจ
2. พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน การแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาการทำงาน การปรึกษากับผู้รู้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน การรู้จักสังเกตและบันทึกสิ่งๆ ที่พบเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
3. พฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในอนาคต หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน การรู้จักอดกลั้นที่จะตอบโต้เพราะเห็นความสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การยอมเสียสละผลประโยชน์ของตนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน การพิจารณาข้อมูลให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจ เป็นต้น

กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมบุคคล

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นผลจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม องค์ประกอบภายในบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ ทักษะคิด ค่านิยม และสภาวะการจูงใจ องค์ประกอบทั้ง 2 นี้ จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านความคิด การตัดสินใจ การประเมินค่า การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ฯลฯ พฤติกรรมของบุคคลเมื่อปฏิบัติไปแล้ว ย่อมมีผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมนั้น ผลสืบเนื่องอาจจะเป็นไปได้ทั้งลักษณะพอใจ และไม่พอใจแก่บุคคล ถ้าผลสืบเนื่องใดนำความไม่พอใจมาสู่บุคคล บุคคลก็จะพยายามทำพฤติกรรมใหม่ ดังนี้



ทักษะคิดเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น และทำให้บุคคลชอบทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ซึ่งจะส่งผลให้ทราบถึงสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคลในการที่จะกระทำพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนี้

สภาพของการทำงาน

การนิเทศงาน

การติดต่อสื่อสาร

สมาชิกร่วมงาน

การจัดการ

ค่าจ้าง

ลักษณะงาน



ความเป็นมาของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank)

ประวัติความเป็นมา

ในปี 2507 คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบโครงการเงินกู้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม ตามที่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติเสนอ จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานเงินกู้เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อม อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานธนกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม (สธอ.) แต่เนื่องจากการดำเนินงานมีข้อจำกัดเรื่องแหล่งทุน ดำเนินการที่ต้องพึ่งจากงบประมาณแผ่นดินเพียงแหล่งเดียว และต้องถือปฏิบัติตามระบบราชการทำให้ขาดความคล่องตัว จึงได้ตราพระราชบัญญัติบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อมขึ้นในปี 2534 ปรับสถานะของ สธอ. เป็น บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมขนาดย่อม (บอย.) ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 300 ล้านบาท มีฐานะเป็นนิติบุคคล สามารถระดมเงินทุน และเงินกู้ได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

ต่อมาในปี 2543 ได้รับการเพิ่มทุนจากกระทรวงการคลังอีก 2,500 ล้านบาท และเมื่อรัฐบาลชุด พตท.ทักษิณ ชินวัตร มีนโยบายให้ บอย. เป็นกลไกสำคัญในการช่วยเหลือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอันเป็นรากฐานของระบบเศรษฐกิจ จึงได้ตราพระราชบัญญัติธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2545 ปรับสถานะของ บอย. เป็น ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (ธพว.หรือเอสเอ็มอีแบงก์) เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2545 โดยมีวัตถุประสงค์ “เพื่อประกอบธุรกิจอันเป็นการพัฒนา ส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนการจัดตั้ง การดำเนินงาน การขยาย หรือการปรับปรุงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการให้สินเชื่อค้ำประกัน ร่วมลงทุน ให้คำปรึกษาแนะนำหรือให้บริการที่จำเป็นอื่นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้”

วิสัยทัศน์ (Vision)

"มุ่งสู่การเป็นธนาคารเพื่อการพัฒนา SMEs อย่างยั่งยืน โดยมีธรรมาภิบาล พนักงานดี มีคุณภาพและมีวินัยการเงินอย่างเคร่งครัด"

พันธกิจ (Mission)

- สนับสนุนบริการทางการเงินที่ตอบสนองความต้องการของ SMEs
- ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการใหม่มีอัตราการอยู่รอดสูง
- สนับสนุนให้ SMEs ที่มีอยู่แล้วเติบโตอย่างเข้มแข็ง
- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล

- พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการเชิงรุกในการปรับปรุงฐานะการเงินของธนาคาร

ในปี 2551 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,618 คน โดยมีระดับพนักงานตั้งแต่ระดับ 1 – 12 ซึ่งแต่ละระดับสามารถจำแนกได้ดังนี้

- ระดับ 1 – 4 ตำแหน่งงานคือ พนักงาน
- ระดับ 5 – 7 ตำแหน่งงานคือ เจ้าหน้าที่
- ระดับ 8 ตำแหน่งงาน คือ เจ้าหน้าที่อาวุโส หรือ ผู้จัดการ
- ระดับ 9 ตำแหน่งงาน คือ ผู้จัดการอาวุโส หรือ รองผู้อำนวยการฝ่าย
- ระดับ 10 ตำแหน่งงาน คือ ผู้อำนวยการฝ่าย
- ระดับ 11 ตำแหน่งงาน คือ ผู้อำนวยการ หรือ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ
- ระดับ 12 ตำแหน่งงาน คือ รองกรรมการผู้จัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรพรรณ กอรัม (2546) ศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ศึกษากรณีส่วนตรวจสอบภาษีอากร 1-6 ศูนย์บริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละด้าน คือ ด้านลักษณะกระบวนการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างกัน ด้านกระบวนการตัดสินใจ ด้านแรงจูงใจ ด้านกำหนดเป้าหมายการทำงานหรือการออกคำสั่ง พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นว่ามีความต้องการรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมแบบมีส่วนร่วม ส่วนในด้านของกระบวนการควบคุมและด้านการใช้กระบวนการภาวะผู้นำนั้น พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นว่ามีความต้องการรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมแบบปรึกษาหารือ

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน แต่ส่วนที่เป็นระดับตำแหน่งงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน

สายฝน วิเชียร (2545) ศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน กรณีศึกษา บริษัท พร้อม เทคโนโลยี จำกัด พบว่า ได้มีการศึกษาความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน โดยใช้ทฤษฎีผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์ จากตารางการเป็นผู้นำ (Leadership grid) ด้านการบริหารงานที่ด้อยคุณภาพ การบริหารแบบเผด็จการ การบริหารแบบสโมสรร การบริหารแบบทีมและการบริหารแบบเดินสายกลาง โดยระดับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนใหญ่แบบการบริหารที่พึงประสงค์คือ การบริหารงานแบบเดินสายกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน พบว่า อายุ เงินเดือน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ส่วนที่เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานแตกต่างกัน

ธีรวิทย์ วัฒนพงศ์ (2524) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ โดยกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้ากองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงานที่เทียบเท่ากอง ในกระทรวงศึกษาธิการ รวม 67 หน่วยงาน หน่วยงานละ 10 คน รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 670 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวก ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสูง ปานกลางและต่ำ แตกต่างกัน มีระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

นภาพร อัครกัญจน์ (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สายงานที่รับผิดชอบ และรายได้ประจำต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ถ้าพิจารณารายด้านพบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์

กับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน สายงานที่พนักงานรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านลักษณะงาน

นวรรตน์ สันติกุล (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของหัวหน้าส่วนด้านมีความฉลาด ด้านมีความเจริญวัยทางสังคม ด้านมีความต้องการประสบความสำเร็จ และด้านทัศนคติด้านมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง กองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ลาวัณย์ คุณากร (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารกรุงไทย กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานเขตนครหลวง 5 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้จัดการธนาคารกรุงไทยที่ทำงานด้วยมีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ เมื่อพิจารณาข้อมูลในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีคุณภาพในด้านความพึงพอใจในงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจเนื่องจากการมีโอกาสก้าวหน้าและการได้รับโอกาสในการฝึกอบรม นอกจากนี้ การวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคาร ส่วนเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารมีผลต่อผลลัพธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารมีผลต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชาติรี พัฒนเสิศพันธ์ (2546) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานบัญชี ดี ไอ เอ พบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ

ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

เขียน แสงหนุ่ม (2518) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 18 คน ผู้ใต้บังคับบัญชา 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน โดยถืองานเป็นสำคัญ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงกว่าความพอใจในการทำงาน ในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงาน โดยถือมนุษยสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูงกว่าความพอใจในการทำงานและระดับความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บริหารถืองานเป็นสำคัญอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บริหารถืองานเป็นสำคัญ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าผู้บังคับบัญชาที่ถืองานเป็นสำคัญตามเกณฑ์ของฟิลเลอร์มีเพียง 1 คน เท่านั้น

เฉลิม สุขภมร (2520) ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าข้าราชการฝ่ายปกครองในอำเภอชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะได้รับความร่วมมือประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ลักษณะงานมีความมั่นคง และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

กมล รักสวน (2520) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ จำนวน 8 วิทยาลัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญลดหลั่นจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา รายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน

โสภาวดี อักษรมัต (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ในทัศนะของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จ.ราชบุรี พบว่า พนักงานมีทัศนะต่อพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งความสัมพันธ์โดยรวมของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง จาก

การพิจารณาถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของฮาลปีน (Halpin) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีพฤติกรรมผู้นำทั้งทางด้านมุ่งงานและด้านมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน ด้านมุ่งความสัมพันธ์และโดยภาพรวมของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ ในทัศนะของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ เงินเดือน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะของธนาคารที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำโดยอาศัยรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำทางทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของโรเบิร์ต เฮาส์ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในด้านของปัจจัยอนามัย 10 ด้าน ของเฮอริชเบิร์ก และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานโดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของเจตคติของบารอน ซึ่งศึกษาเฉพาะเจตคติที่ไม่ใช่พฤติกรรม ที่มีลักษณะเป็นสภาวะของจิตใจซึ่งเป็นแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมว่าจะเป็เชิงบวก หรือเชิงลบ โดยสาเหตุที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้มาใช้ก็เพื่อใช้ในการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ และปัจจัยอนามัยที่มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการช่วยให้องค์กรสามารถที่จะจัดรูปแบบของภาวะผู้นำและปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอยู่ภายในองค์กรได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งสาเหตุที่ผู้วิจัยได้เลือกใช้ปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กเพียงปัจจัยเดียวนั้น เนื่องจากว่า ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับการทำงานภายในองค์กร เพราะหากขาดปัจจัยนี้ไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรโดยตรง แต่สำหรับปัจจัยอื่นๆตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กนั้นเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจะมีหรือไม่มีก็ได้ เพราะเป็นเพียงสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่ส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรมากนัก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตั้งแต่พนักงานระดับเจ้าหน้าที่จนถึงพนักงานระดับผู้จัดการ จำนวน 803 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2551) ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่	224	คน
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	206	คน
3. ผู้จัดการ	181	คน
4. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	192	คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่จนถึงระดับผู้จัดการ เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Actual population) จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548 : 194) โดยกำหนดให้มีความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่จนถึงระดับผู้จัดการ จำนวน 803 คน ความคลาดเคลื่อน 5% = 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{803}{1 + (803)(0.05)^2}$$

$$= 267 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 267 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 5 % เท่ากับ 13 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 280 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. เจ้าหน้าที่	224	78
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	206	72
3. ผู้จัดการ	181	63
4. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	192	67
รวม	803	280

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากหรือใช้ตารางเลขสุ่ม แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างกำหนด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงาน และเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาออกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ
 - ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน
 - ตอนที่ 4 แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	=	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	=	จำนวนข้อคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

จากการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ทั้งในส่วนของรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.704 , 0.876 , 0.836 , 0.745 และ 0.871 ตามลำดับ

ในส่วนของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ด้านการมีโอกาสดูแลความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.778 , 0.916 , 0.957 , 0.797 , 0.697 , 0.745 , 0.710 , 0.814 , 0.706 , 0.844 และ 0.909 ตามลำดับ

ในส่วนของแนวโน้มในการทำงานของพนักงานมีค่าเท่ากับ 0.690

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

(Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ (นุชลี โพธิวรกร. 2549)

1. ต่ำกว่า 30 ปี
2. 30 – 35 ปี
3. 36 – 40 ปี
4. 41 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง คือ (จินตนา แป้นทอง. 2548)

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 – 4 ปี
3. 5 – 7 ปี
4. ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตำแหน่ง ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
3. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส
4. ผู้จัดการ

ข้อที่ 7 ระดับพนักงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับ 5
2. ระดับ 6
3. ระดับ 7
4. ระดับ 8

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ มี 4 รูปแบบ จำนวน 16 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert scale และใช้การวัดระดับประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>รูปแบบภาวะผู้นำ</u>
4.21 – 5.00	รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ/แบบสนับสนุน/แบบมีส่วนร่วม/แบบมุ่งความสำเร็จของงาน มากที่สุด
3.41 – 4.20	รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ/แบบสนับสนุน/แบบมีส่วนร่วม/แบบมุ่งความสำเร็จของงาน มาก
2.61 – 3.40	รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ/แบบสนับสนุน/แบบมีส่วนร่วม/แบบมุ่งความสำเร็จของงาน ปานกลาง
1.81 – 2.60	รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ/แบบสนับสนุน/แบบมีส่วนร่วม/แบบมุ่งความสำเร็จของงาน น้อย
1.00 – 1.80	รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ/แบบสนับสนุน/แบบมีส่วนร่วม/แบบมุ่งความสำเร็จของงาน น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มี 10 ด้านจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544 : 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ในงานของพนักงาน ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความพึงพอใจ</u>
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนา
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำนวน 3 ข้อ เป็น
แบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Semantic differential scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท
อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

<u>คะแนน</u>	<u>ความหมายระดับความเป็นจริง</u>
5	มีระดับความเป็นจริงตรงกับด้านขวาอย่างมาก
4	มีระดับความเป็นจริงตรงกับค่อนข้างด้านขวา
3	มีระดับความเป็นจริงปานกลาง
2	มีระดับความเป็นจริงตรงกับค่อนข้างด้านซ้าย
1	มีระดับความเป็นจริงตรงกับด้านซ้ายอย่างมาก

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปล
ความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544 : 29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับแนวโน้มในการทำงานต่อ</u>
4.21 – 5.00	มีแนวโน้มในการทำงานต่อมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีแนวโน้มในการทำงานต่อมาก
2.61 – 3.40	มีแนวโน้มในการทำงานต่อปานกลาง
1.81 – 2.60	มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อย
1.00 – 1.80	มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)
2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ในแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งงานตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิในแต่ละแผนก ประสานงานกับแผนกทรัพยากรบุคคลของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 280 คน
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการติดตามให้พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
5. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน
 - 1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตอนที่ 4 แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
 - 1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตอนที่ 4 แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้
 - 2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ
 - 2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 35)

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

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

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์ บัญชา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ covariance} / \text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance} / \text{variance}}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
 α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้

3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{โดยที่ } df = n_1 + n_2 - 2$$

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 องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 ค่า F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546 : 135)

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

แหล่งของการแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
ทั้งหมด	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่	k-1	แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_b
	n-k	แทน Degree of Freedom สำหรับการผันแปรระหว่างกลุ่ม df_w
เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F- distribution
	MS_b	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW'}$$

$$\text{โดยค่า } MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW'	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ แอลฟา = 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 258)

$$\text{เมื่อ } n_i \neq n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

$$\text{ถ้า } n_i = n_j \quad \text{LSD} = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } df_w = n - k$$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean square error (MS_w)

k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

n_i แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างในกลุ่มที่ j

สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Kappel. 1982 : 153 – 155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ \bar{d}_D แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test

$MS_{S/A}$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
- ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
- ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
- ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ความหมาย</u>
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับด้านผลตอบแทน ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน แตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน ของพนักงานธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	132	47.1
หญิง	148	52.9
รวม	280	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	100	35.8
31 - 35 ปี	62	22.1
36 - 40 ปี	56	20.0
41 ปีขึ้นไป	62	22.1
รวม	280	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	2.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	168	60.0
สูงกว่าปริญญาตรี	105	37.5
รวม	280	100
4. สถานภาพสมรส		
โสด	168	60.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	103	36.8
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	9	3.2
รวม	280	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	20	7.2
2 – 4 ปี	153	54.6
5 – 7 ปี	81	28.9
ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป	26	9.3
รวม	280	100
6. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	78	27.9
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	72	25.7
เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	67	23.9
อาวุโส		
ผู้จัดการ	63	22.5
รวม	280	100
7. ระดับพนักงาน		
ระดับ 5	55	19.6
ระดับ 6	65	23.2
ระดับ 7	59	21.1
ระดับ 8	101	36.1
รวม	280	100

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 280 คน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1

อายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการทำงาน 2-4 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 5-7 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และผู้จัดการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

ระดับพนักงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับ 8 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ระดับ 6 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับ 7 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และระดับ 5 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

เนื่องจากข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานมีความแตกต่างทางด้านจำนวน (ความถี่) ของข้อมูลอยู่มาก และมีจำนวนร้อยละน้อยกว่า 10 ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลด้านดังกล่าวมาแบ่งชั้นจำนวน (ความถี่) ใหม่ เพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนพนักงาน(คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	175	62.5
สูงกว่าปริญญาตรี	105	37.5
รวม	280	100
2. สถานภาพสมรส		
โสด	168	60.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	112	40.0
รวม	280	100
3. ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี	173	61.8
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	107	38.2
รวม	280	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลในการแบ่งชั้นความถี่ใหม่ เป็นดังนี้
ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

รูปแบบภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ			
หัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน	3.10	0.99	ปานกลาง
หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด	3.14	0.94	ปานกลาง
หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน	3.24	0.98	ปานกลาง
หัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา	3.21	0.97	ปานกลาง
รวม	3.18	0.76	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน			
หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน	3.14	0.97	ปานกลาง
หัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่าน	3.42	0.89	มาก
หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย	3.37	1.01	ปานกลาง
หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ	3.30	1.00	ปานกลาง
รวม	3.31	0.85	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม			
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.34	0.97	ปานกลาง
หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ	3.13	0.99	ปานกลาง
หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ	3.19	0.95	ปานกลาง
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ	3.19	0.93	ปานกลาง
รวม	3.21	0.81	ปานกลาง
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน			
หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน	3.12	0.89	ปานกลาง
หัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง	3.48	0.84	มาก
หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน	3.33	0.92	ปานกลาง
หัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ท่านทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.95	ปานกลาง
รวม	3.32	0.71	ปานกลาง
ผลรวมรูปแบบภาวะผู้นำ	3.25	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำในองค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของตนเองโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่นๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน หัวหน้างานติดต่อสื่อสาร

กับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด และหัวหน้างานกำหนดขั้นต้น และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 , 3.21 , 3.14 และ 3.10 ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในระดับมากในข้อหัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน และหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 , 3.30 และ 3.14 ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำมีส่วนร่วมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ และหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 3.19 , 3.19 และ 3.13 ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในระดับมากในข้อหัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน และหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 , 3.33 และ 3.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการมีโอกาสดูแลรับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน)			
ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร	2.59	1.01	ระดับน้อย
รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.62	1.02	ระดับปานกลาง
รวม	2.61	0.96	ระดับปานกลาง
ด้านการมีโอกาสดูแลรับความก้าวหน้า			
ท่านมีโอกาสดูแลรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.62	0.92	ระดับปานกลาง
ท่านมีโอกาสดูแลรับความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	2.75	0.95	ระดับปานกลาง
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน	2.68	1.02	ระดับปานกลาง
รวม	2.68	0.84	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี	3.18	1.02	ระดับปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน	3.14	1.02	ระดับปานกลาง
รวม	3.16	0.98	ระดับปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
ด้านสถานะอาชีพ			
ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน	3.23	0.96	ระดับปานกลาง
ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.29	0.89	ระดับปานกลาง
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร	3.53	0.88	ระดับมาก
รวม	3.35	0.77	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	3.28	0.96	ระดับปานกลาง
ท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	3.39	0.99	ระดับปานกลาง
รวม	3.33	0.85	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.77	ระดับมาก
ท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.81	ระดับมาก
รวม	3.72	0.74	ระดับมาก
ด้านนโยบายและการบริหาร			
นโยบายของธนาคารมีความชัดเจน	2.64	0.90	ระดับปานกลาง
การสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน	2.60	0.92	ระดับน้อย
รวม	2.62	0.85	ระดับปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
ด้านสภาพการทำงาน			
อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ	2.70	0.93	ระดับปานกลาง
ท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ	2.67	1.00	ระดับปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	2.45	0.99	ระดับน้อย
รวม	2.61	0.82	ระดับปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			
รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	2.53	0.99	ระดับน้อย
ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ	3.46	0.85	ระดับมาก
ท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้	3.06	0.94	ระดับปานกลาง
รวม	3.02	0.70	ระดับปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน			
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านทำ	2.79	0.95	ระดับปานกลาง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	2.65	1.02	ระดับปานกลาง
ระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน	2.36	1.05	ระดับน้อย
รวม	2.60	0.86	ระดับน้อย
ความพึงพอใจโดยรวม	2.97	0.54	ระดับปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับปานกลางในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับน้อยในข้อท่านรู้สึก

พอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในระดับปานกลางในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 , 2.68 และ 2.62 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี และผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของท่าน และปัญหาของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 3.14 ตามลำดับ

ด้านสถานะอาชีพ พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในระดับมากในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในระดับปานกลางในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และท่านได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และ 3.23 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางในข้อท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา และท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.28 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากในข้อท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน และท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

และ 3.70 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับน้อยในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลางในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และ 2.67 ตามลำดับ และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในระดับน้อยในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมากในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลางในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับน้อยในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลางในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านทำ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และ 2.65 ตามลำดับ และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับน้อยในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแนวโน้มการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

แนวโน้มการทำงานต่อ	\bar{X}	S.D.	ระดับแนวโน้มในการทำงานต่อ
ท่านคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ (ไม่แน่นอน → แน่นอน)	2.54	1.30	ค่อนข้างจะไม่ แน่นอน
ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้หรือไม่ (ไม่แนะนำ → แนะนำ)	2.44	1.18	ค่อนข้างจะไม่ แนะนำ
หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านคิดจะเปลี่ยนงานหรือไม่ (เปลี่ยนแน่นอน → ไม่เปลี่ยนแน่นอน)	2.41	1.34	ค่อนข้างจะเปลี่ยน แน่นอน
รวม	2.46	1.01	ระดับน้อย

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน พบว่าพนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารค่อนข้างที่จะไม่ทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ค่อนข้างที่จะไม่แนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ และค่อนข้างที่จะเปลี่ยนงานแน่นอน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 , 2.44 และ 2.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ตามลักษณะของพนักงานเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน แตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.225 , 0.378 , 0.351 และ 0.662 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances		เพศ	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
	คิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ							
Equal Variances assumed	1.481	0.225	ชาย หญิง	2.56 2.52	1.34 1.25	-0.260	278	0.795
จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้								
Equal Variances assumed	0.779	0.378	ชาย หญิง	2.43 2.44	1.14 1.23	0.052	278	0.959
ความคิดที่จะเปลี่ยนงานหากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า								
Equal Variances assumed	0.874	0.351	ชาย หญิง	2.41 2.42	1.30 1.38	0.061	278	0.951
แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน								
Equal Variances assumed	0.192	0.662	ชาย หญิง	2.47 2.46	0.98 1.04	-0.064	278	0.949

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.949 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการ

ทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.795 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.959 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.951 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Levene test พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) ด้านการคิดว่า จะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.159 , 0.405 , 0.422 และ 0.472 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มอายุมีความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุ

แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	Homogeneity of Variances		แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
คิดว่าทำงานที่นี้ จนถึงเกษียณอายุ	1.739	0.159	ระหว่างกลุ่ม	3	74.708	24.903	17.495**	0.000
			ภายในกลุ่ม	276	392.859	1.423		
			รวม	279	467.568			
จะแนะนำบุคคลอื่น ให้ทำงานที่นี้	0.975	0.405	ระหว่างกลุ่ม	3	11.168	3.723	2.706*	0.046
			ภายในกลุ่ม	276	379.675	1.376		
			รวม	279	390.843			
ความคิดที่จะ เปลี่ยนงาน หาก บริษัทอื่นให้ ค่าตอบแทนสูงกว่า	0.940	0.422	ระหว่างกลุ่ม	3	29.215	9.738	5.710**	0.001
			ภายในกลุ่ม	276	470.728	1.706		
			รวม	279	499.943			
แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	0.841	0.472	ระหว่างกลุ่ม	3	32.538	10.846	11.923**	0.000
			ภายในกลุ่ม	276	251.080	0.910		
			รวม	279	283.619			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 , 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏดังตาราง 10 , 11 , 12 และ 13

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	อายุ	\bar{x}	≤ 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
			1.90	2.58	2.93	3.18
คิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ	≤ 30 ปี	1.90		-0.681**	-1.029**	-1.277**
	31-35 ปี	2.58		(0.000)	-0.348	-0.597**
	36-40 ปี	2.93			(0.115)	(0.006)
	41ปีขึ้นไป	3.18				-0.249
						(0.259)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.681

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.029

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.277

พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.681

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	อายุ	\bar{x}	≤ 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
			2.21	2.50	2.43	2.74
จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่	≤ 30 ปี	2.21		-0.290 (0.127)	-0.219 (0.265)	-0.532** (0.005)
	31-35 ปี	2.50			0.071 (0.741)	-0.242 (0.252)
	36-40 ปี	2.43				-0.313 (0.148)
	41ปีขึ้นไป	2.74				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.532

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงานหากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	อายุ	\bar{x}	≤ 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
			1.99	2.56	2.63	2.76
ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	≤ 30 ปี	1.99		-0.575** (0.007)	-0.635** (0.004)	-0.768** (0.000)
	31-35 ปี	2.56			-0.060 (0.802)	-0.194 (0.410)
	36-40 ปี	2.63				-0.133 (0.581)
	41ปีขึ้นไป	2.76				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โดยจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.575

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.635

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำ

กว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูง
กว่าน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.768

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนา
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) เป็นรายคู่อด้วย
วิธีการ LSD โดยจำแนกตามอายุ

แนวโน้มในการทำงาน ต่อของพนักงาน	อายุ	\bar{x}	≤ 30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
			2.03	2.55	2.66	2.89
แนวโน้มในการทำงาน ต่อของพนักงาน	≤ 30 ปี	2.03		-0.515** (0.001)	-0.627** (0.000)	-0.859** (0.000)
	31-35 ปี	2.55			-0.112 (0.523)	-0.344* (0.046)
	36-40 ปี	2.66				-0.232 (0.189)
	41ปีขึ้นไป	2.89				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน โดย
จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่า
Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความ
แตกต่างเป็นรายคู่อกับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่
มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.515

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ
0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็น
รายคู่อกับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า

หรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.627

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.859

พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี กับ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.344

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.814 , 0.676 , 0.780 และ 0.265 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances		ระดับการ ศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.	
	F	Sig.							
คิดว่าทำงานที่นี่ จนถึงเกษียณอายุ	Equal Variances assumed	0.056	0.814	≤ ปริญญาตรี	2.55	1.30	0.155	278	0.877
				สูงกว่าปริญญาตรี	2.52	1.29			
จะแนะนำบุคคลอื่น ให้ทำงานที่นี่	Equal Variances assumed	0.175	0.676	≤ ปริญญาตรี	2.49	1.17	0.912	278	0.362
				สูงกว่าปริญญาตรี	2.35	1.21			
ความคิดที่จะ เปลี่ยนงาน หาก บริษัทอื่นให้ ค่าตอบแทนสูงกว่า	Equal Variances assumed	0.078	0.780	≤ ปริญญาตรี	2.39	1.36	-0.322	278	0.748
				สูงกว่าปริญญาตรี	2.45	1.31			
แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	Equal Variances assumed	1.245	0.265	≤ ปริญญาตรี	2.48	0.98	0.280	278	0.780
				สูงกว่าปริญญาตรี	2.44	1.06			

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.780 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.877 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.362 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.748 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน

หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.839 , 0.339 , 0.767 และ 0.686 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานภาพสมรส

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
คิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ	0.041	0.839	โสด	2.23	1.17	-5.181**	278	0.000
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกัน	3.01	1.33			
จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่	0.916	0.339	โสด	2.29	1.11	-2.625**	278	0.009
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกัน	2.66	1.26			
ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	0.088	0.767	โสด	2.23	1.30	-2.823**	278	0.005
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกัน	2.69	1.36			

ตาราง 15 (ต่อ)

แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพสมรส	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
แนวโน้มในการทำงาน ต่อของพนักงาน								
Equal Variances assumed	0.164	0.686	โสด	2.25	0.95	-4.522**	278	0.000
			สมรส/อยู่ด้วยกัน/ หย่า/หม้าย/แยกกัน	2.79	1.01			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่าแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีแนวโน้มในการทำงานต่อมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/

หม้าย/แยกกันอยู่ มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่ามากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า Levene's Test for Equality of Variances มีค่า Sig. ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.807 , 0.461 , 0.972 และ 0.289 ตามลำดับ ดังนั้นจะใช้ค่า Equal Variances assumed สำหรับค่า t-test for Equality of Means ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Levene's Test for Equality of Variances		ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	F	Sig.						
คิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ	Equal Variances assumed	0.059	≤ 4 ปี	2.33	1.23	-3.518**	278	0.001
			5 ปีขึ้นไป	2.88	1.34			
จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่	Equal Variances assumed	0.546	≤ 4 ปี	2.36	1.20	-1.393	278	0.165
			5 ปีขึ้นไป	2.56	1.15			
ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า	Equal Variances assumed	0.001	≤ 4 ปี	2.30	1.34	-1.815	278	0.071
			5 ปีขึ้นไป	2.60	1.32			
แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Equal Variances assumed	1.128	≤ 4 ปี	2.33	0.97	-2.856**	278	0.005
			5 ปีขึ้นไป	2.70	1.03			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ

พบว่า แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มในการทำงานต่อมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี

ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี

ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.165 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่ามีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Levene test พบว่า มีค่า Sig. ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้ จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.348 , 0.241 , 0.483 และ 0.639 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มตำแหน่งงานในทุกด้านมีความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามตำแหน่งงาน

แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Homogeneity of Variances		แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
คิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ	1.103	0.348	ระหว่างกลุ่ม	3	8.391	2.797	1.681	0.171
			ภายในกลุ่ม	276	459.177	1.664		
			รวม	279	467.568			
จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้	1.408	0.241	ระหว่างกลุ่ม	3	4.312	1.437	1.026	0.381
			ภายในกลุ่ม	276	386.531	1.400		
			รวม	279	390.843			

ตาราง 17 (ต่อ)

แนวโน้มใน การทำงานต่อ ของพนักงาน	Homogeneity of Variances		แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
ความคิดที่จะ เปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่น ให้ค่าตอบแทน สูงกว่า	0.822	0.483	ระหว่างกลุ่ม	3	7.805	2.602	1.459	0.226
			ภายในกลุ่ม	276	492.138	1.783		
			รวม	279	499.943			
แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	0.564	0.639	ระหว่างกลุ่ม	3	5.027	1.676	1.660	0.176
			ภายในกลุ่ม	276	278.592	1.009		
			รวม	279	283.619			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.171 , 0.381 , 0.226 และ 0.176 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก(H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Levene test พบว่า มีค่า Sig. ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้ จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.128 , 0.991 , 0.105 และ 0.630 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นกลุ่มระดับพนักงานในทุกด้านมีความแปรปรวนเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับพนักงาน

แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	Homogeneity of Variances		แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
	Levene Statistic	Sig.						
คิดว่าจะทำงานที่นี่ จนถึงเกษียณอายุ	1.914	0.128	ระหว่างกลุ่ม	3	32.290	10.763	6.825**	0.000
			ภายในกลุ่ม	276	435.278	1.577		
			รวม	279	467.568			
จะแนะนำบุคคลอื่น ให้ทำงานที่นี่	0.036	0.991	ระหว่างกลุ่ม	3	21.047	7.016	5.236**	0.002
			ภายในกลุ่ม	276	369.796	1.340		
			รวม	279	390.843			
ความคิดที่จะเปลี่ยน งาน หากบริษัทอื่นให้ ค่าตอบแทนสูงกว่า	2.069	0.105	ระหว่างกลุ่ม	3	25.991	8.664	5.045**	0.002
			ภายในกลุ่ม	276	473.951	1.717		
			รวม	279	499.943			
แนวโน้มในการ ทำงานต่อของ พนักงาน	0.578	0.630	ระหว่างกลุ่ม	3	22.626	7.542	7.976**	0.000
			ภายในกลุ่ม	276	260.992	0.946		
			รวม	279	283.619			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) ในการทดสอบพบว่า ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 , 0.002 , 0.002 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) และยอมรับสมมติ

ฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least – Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ปรากฏดังตาราง 19 , 20 , 21 และ 22

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่า จะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน	\bar{X}	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
		1.96	2.38	2.93	2.72
ระดับ 5	1.96		-0.421 (0.068)	-0.969** (0.000)	-0.759** (0.000)
ระดับ 6	2.38			-0.548* (0.016)	-0.338 (0.092)
ระดับ 7	2.93				0.209 (0.310)
ระดับ 8	2.72				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่า จะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ โดยจำแนกตามระดับพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่า จะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.969

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่

กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.759

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.548

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน	\bar{x}	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
ระดับ 5	2.22		-0.197 (0.353)	-0.731** (0.001)	-0.049 (0.800)
ระดับ 6	2.42			-0.534* (0.011)	0.148 (0.422)
ระดับ 7	2.95				0.682** (0.000)
ระดับ 8	2.27				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ โดยจำแนกตามระดับพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ

7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.731

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.534

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้มากกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.682

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน	\bar{x}	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
ระดับ 5	1.95	1.95	-0.470 (0.051)	-0.953** (0.000)	-0.441* (0.046)
ระดับ 6	2.42			-0.483* (0.041)	0.029 (0.888)
ระดับ 7	2.90				0.512* (0.018)
ระดับ 8	2.39				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยจำแนกตามระดับพนักงาน

ระดับพนักงาน	\bar{x}	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8
		2.04	2.41	2.93	2.46
ระดับ 5	2.04		-0.363*	-0.884**	-0.416*
			(0.043)	(0.000)	(0.011)
ระดับ 6	2.41			-0.521**	-0.053
				(0.003)	(0.729)
ระดับ 7	2.93				0.468**
					(0.004)
ระดับ 8	2.46				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการหาค่าความแตกต่างของแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.363

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.884

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับ

พนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.416

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.521

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีแนวโน้มในการทำงานต่อมากกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.468

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รูปแบบภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับแนวโน้มในการทำงานต่อของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ				
หัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการ ทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน	0.146*	0.015	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำ ให้เสร็จอย่างเคร่งครัด	0.152*	0.011	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน	0.103	0.086	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะ หัวหน้างานสั่งการลงมา	0.173**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.183**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				
หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไป และความต้องการของท่าน	0.170**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความ ไว้วางใจท่าน	0.218**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อน ร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย	0.155**	0.009	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และ ฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ	0.129*	0.031	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.191**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.207**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ	0.118*	0.049	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ	0.128*	0.032	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ	0.118*	0.048	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.169**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน				
หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน	0.174**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง	0.117	0.051	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน	0.119*	0.046	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	0.079	0.190	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.153*	0.010	ต่ำมาก	เดียวกัน
ผลรวมรูปแบบภาวะผู้นำ	0.203**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 23 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.203 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมในแง่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.183 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.146 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียด ให้แก่ท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้ จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จ อย่างเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.152 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัดที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้ จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.086 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.173 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบ

ภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.191 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านพบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

มีค่าเท่ากับ 0.218 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.155 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นใน

ระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.169 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.207 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.118 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมี

ส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.128 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.118 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.153 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.174 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งานค่านึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัตถ์งาน

ค่านิ่งถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.119 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานค่านิ่งถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ				
หัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงาน อย่างละเอียดให้แก่ท่าน	0.168**	0.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้ เสร็จอย่างเคร่งครัด	0.047	0.434	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน	0.109	0.068	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะ หัวหน้างานสั่งการลงมา	0.081	0.179	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.131*	0.029	ต่ำมาก	เดียวกัน
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				
หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไป และความต้องการของท่าน	0.152*	0.011	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความ ไว้วางใจท่าน	0.131*	0.029	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อน ร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย	0.163**	0.006	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และ ฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ	0.119*	0.047	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.162**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.213**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ	0.130*	0.029	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ	0.148*	0.013	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ	0.151*	0.012	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.191**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน				
หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน	0.171**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง	0.029	0.628	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบข้อสงสัยดูแลการปฏิบัติงาน	0.093	0.119	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	0.126*	0.035	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.134*	0.025	ต่ำมาก	เดียวกัน
ผลรวมรูปแบบภาวะผู้นำ	0.180**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 24 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.180 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาในรูปแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.131 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่านที่ดีขึ้น

พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.434 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัดไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.068 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหวัหน้างานสั่งการลงมา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.179 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหวัหน้างานสั่งการลงมาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่น

คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.152 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านพบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.131 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.163 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาด

กลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.119 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.191 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.213

แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.130 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.148 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ

ของท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.151 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.134 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.171 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่านที่ดีขึ้น

พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานค่านึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.119 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานค่านึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.126 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ตาราง 25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ				
หัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน	0.001	0.986	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด	0.044	0.464	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน	0.054	0.366	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา	0.042	0.487	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.045	0.454	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				
หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน	0.082	0.173	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่าน	0.090	0.132	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย	0.017	0.779	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ	0.017	0.783	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.057	0.341	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 25 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.048	0.427	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ	0.061	0.311	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ	-0.021	0.722	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ	-0.021	0.725	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.021	0.732	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน				
หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน	0.007	0.908	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง	-0.019	0.745	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบข้อผิดพลาดการปฏิบัติงาน	-0.068	0.255	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	-0.004	0.953	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	-0.027	0.656	ไม่มีความสัมพันธ์	-
			ไม่มี	
ผลรวมรูปแบบภาวะผู้นำ	0.030	0.622	ความสัมพันธ์	-

จากตาราง 25 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.622 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.454 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.986 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่านไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.464 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัดไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.366 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ

กฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานติดต่อดสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานติดต่อดสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.341 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.173 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านพบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทาง

สถิติ 0.05

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.783 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.732 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.427 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.311 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.722 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆของท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.725 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหวัหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆของท่านก่อนการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.656 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.908 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่านไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบต่อส่งดูแลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.255 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหวัหน้างาน

ค่านึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.953 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ				
หัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน	0.129*	0.031	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด	0.103	0.086	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน	0.111	0.064	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา	0.124*	0.038	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.149*	0.012	ต่ำมาก	เดียวกัน
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				
หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน	0.169**	0.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่าน	0.185**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย	0.138*	0.021	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ	0.109	0.069	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.170**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 26 (ต่อ)

รูปแบบภาวะผู้นำ	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม				
หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.193**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ	0.128*	0.032	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ	0.104	0.084	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ	0.100	0.094	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.156**	0.009	ต่ำมาก	เดียวกัน
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน				
หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน	0.145*	0.015	ต่ำมาก	เดียวกัน
หัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง	0.053	0.380	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบข้อผิดพลาดการปฏิบัติงาน	0.057	0.338	ไม่มีความสัมพันธ์	-
หัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	0.081	0.175	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.106	0.076	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ผลรวมรูปแบบภาวะผู้นำ	0.170**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 26 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.086 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัดไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหวัหน้างานสั่งการลงมา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหวัหน้างานสั่งการลงมา มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.124 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในข้อหวัหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหวัหน้างานสั่งการลงมาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.169 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านพบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.185 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหวัหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.138 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME

Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านายที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.156 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.193 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำ

แบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.128 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในข้อหัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.106 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ทำทนายให้กับท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ทำทนายให้กับท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.145 แสดงว่าตัวแปร

ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่านที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.380 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบข้อดีและผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.338 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจสอบข้อดีและผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.175 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

H_1 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน)				
ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้าง แรงงานของธนาคาร	0.300**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	0.318**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.327**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า				
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.233**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและ สับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	0.129*	0.031	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการ ปฏิบัติงาน	0.151*	0.011	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.194**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี	0.184**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงาน และปัญหาของท่าน	0.194**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.197**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านสถานะอาชีพ				
ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพ การทำงาน	0.141*	0.018	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายใน ปัจจุบัน	0.172**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับ ธนาคาร	0.149*	0.012	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.182**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	0.223**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าไม่ตรีและการให้ความ ช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	0.179**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.231**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	0.119*	0.046	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างและทำให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน	0.138*	0.021	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.139*	0.020	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร				
นโยบายของธนาคารมีความชัดเจน	0.061	0.306	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
การสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความ ชัดเจนและครบถ้วน	-0.008	0.896	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.028	0.636	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านสภาพการทำงาน				
อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ	0.050	0.405	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ	-0.004	0.949	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.091	0.129	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.054	0.365	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

ตาราง 27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	0.254**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ	0.316**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้	0.153*	0.010	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.316**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านทำ	0.305**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	0.123*	0.039	ต่ำมาก	เดียวกัน
ระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน	0.087	0.145	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.197**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.288**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 27 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึง

พอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.288 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านพบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.327 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น

คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.318 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.194 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.233 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมาก

ขึ้นในระดับต่ำ

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.129 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.151 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.184 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.194 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.141 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.172 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพใน

- ข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.231 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.223

แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.179 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.139 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.046

ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม ในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.119 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อ ท่านให้ ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็ จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้น ในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัย ไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิด ว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.138 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงาน ต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.636 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของ พนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความ

ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.306 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.896 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.365 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.405 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานไม่มีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.949 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่

ทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.129 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.254 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้

จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.153 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.305 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.123 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.145 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน)				
ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้าง แรงงานของธนาคาร	0.277**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	0.265**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.287**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า				
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.219**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย และสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	0.188**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผล การปฏิบัติงาน	0.188**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.226**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี	0.179**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน	0.201**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.198**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสถานะอาชีพ				
ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับ สภาพการทำงาน	0.100	0.094	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายใน ปัจจุบัน	0.145*	0.015	ต่ำมาก	เดียวกัน
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับ ธนาคาร	0.123*	0.040	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.144*	0.016	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	0.118*	0.049	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าไม่ตรีและการให้ ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	0.172**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.167**	0.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	-0.013	0.824	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าไม่ตรีและการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน	0.089	0.139	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.042	0.487	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายและการบริหาร				
นโยบายของธนาคารมีความชัดเจน	0.193**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
การสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความ ชัดเจนและครบถ้วน	0.227**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.225**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน				
อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ	0.177**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ	0.137*	0.022	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.182**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.197**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	0.093	0.121	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ ท่านทำ	0.147*	0.014	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของ ท่านได้	0.132*	0.027	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.162**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความ ปลอดภัย	0.336**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่ พนักงาน	0.193**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.218**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.304**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 28 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.304 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000

ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของ พนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.287 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.277 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.265 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่มากขึ้น พนักงานก็

จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.226 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.219 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.188 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ

ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.188 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.198 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีมี

ความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.179 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่านมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.201 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.144 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.145 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.123 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.167 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.118 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.172 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่ม

มากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.824 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.225 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความ

ชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.193 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.227 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.177 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.137 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้

ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.147 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่

ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.027 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.132 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.290 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า

เท่ากับ 0.336 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.193 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.218 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ตาราง 29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน)				
ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้าง แรงงานของธนาคาร	0.144*	0.016	ต่ำมาก	เดียวกัน
รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	0.160**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.161**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า				
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.085	0.158	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้าย และสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	0.046	0.440	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผล การปฏิบัติงาน	0.048	0.423	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.067	0.261	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี	0.030	0.622	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน	0.014	0.812	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.023	0.703	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทน สูงกว่า			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสถานะอาชีพ				
ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับ สภาพการทำงาน	-0.017	0.782	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายใน ปัจจุบัน	0.031	0.601	ไม่มีความสัมพันธ์	-
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับ ธนาคาร	-0.019	0.748	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	-0.002	0.972	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	0.075	0.208	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	-0.015	0.801	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.034	0.571	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	0.065	0.278	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน	0.063	0.293	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.069	0.251	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทน สูงกว่า			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายและการบริหาร				
นโยบายของธนาคารมีความชัดเจน	0.075	0.211	ไม่มีความสัมพันธ์	-
การสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความ ชัดเจนและครบถ้วน	0.051	0.398	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.067	0.261	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านสภาพการทำงาน				
อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ	0.062	0.304	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ	0.008	0.889	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	-0.005	0.936	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.025	0.679	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	0.088	0.142	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ ท่านทำ	0.110	0.066	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของ ท่านได้	0.041	0.492	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.104	0.081	ไม่มีความสัมพันธ์	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทน สูงกว่า			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านทำ	0.170**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	-0.008	0.896	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน	0.060	0.315	ไม่มีความสัมพันธ์	-
รวม	0.084	0.159	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.098	0.101	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 29 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.101 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของ

พนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.161 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อทำนรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อทำนรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.144 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อทำนรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.160 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่มากขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.261 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.158 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.440 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.423 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.703 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.622 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.812 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่านไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.972 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.782 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.601 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในช่องทางที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.748 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในช่องทางที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคารไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.571 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.208 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.801 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.278 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างไม่ตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.293 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างไม่ตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.261 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.211 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.398 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงาน

ต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.679 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.889 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.936 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของ

พนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.142 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.066 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.492 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.159 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หาก

บริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.170 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.896 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ ความยุติธรรมแก่พนักงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.315 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ ความยุติธรรมแก่พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน)				
ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร	0.300**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	0.311**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
รวม	0.323**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า				
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.223**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน	0.149*	0.012	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการทำงาน	0.160**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.201**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี	0.162**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงานและปัญหาของท่าน	0.168**	0.005	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.172**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน

ตาราง 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสถานะอาชีพ				
ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับ สภาพการทำงาน	0.092	0.123	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายใน ปัจจุบัน	0.144*	0.016	ต่ำมาก	เดียวกัน
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับ ธนาคาร	0.103	0.084	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.133*	0.026	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	0.175**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา	0.137*	0.022	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.179**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	0.075	0.213	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน	0.122*	0.042	ต่ำมาก	-
รวม	0.106	0.076	ไม่มี ความสัมพันธ์	-

ตาราง 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านนโยบายและการบริหาร				
นโยบายของธนาคารมีความชัดเจน	0.135*	0.024	ต่ำมาก	เดียวกัน
การสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความ ชัดเจนและครบถ้วน	0.108	0.071	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.130*	0.029	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน				
อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสม กับงานที่รับผิดชอบ	0.118*	0.049	ต่ำมาก	เดียวกัน
ท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ	0.056	0.354	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน	0.108	0.072	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
รวม	0.111	0.063	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	0.184**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ ท่านทำ	0.241**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของ ท่านได้	0.136*	0.023	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.245**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน			
	Pearson Correlation (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน				
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านทำ	0.337**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	0.125*	0.037	ต่ำมาก	เดียวกัน
ระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน	0.149*	0.012	ต่ำมาก	เดียวกัน
รวม	0.235**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.286**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 30 ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.286 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของ

พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.323 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.300 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.311 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม

ในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.201 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.223 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อย

กว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่าน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.160 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในข้อท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.172 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในข้อผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงาน และปัญหาของท่าน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005

ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงาน และปัญหาของท่านมีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.168 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาในข้อ ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงาน และปัญหาของท่าน ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.133 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.123 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.144 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมี

ความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในข้อท่านที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสำคัญกับธนาคารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.179 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.175 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.137 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.213 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อท่านพึงพอใจในอัยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.122 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้า

พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในข้อ ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างไม่ตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.130 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.135 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปสรรคสำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปสรรคสำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.118 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้ออุปสรรคสำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.354 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.245 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจใน

งานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.184 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.241 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.136 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงาน

ใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.235 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.337 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ
- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.125 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่ง

ประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.149 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ตาราง 31 แสดงสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน		
- พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	One – Way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	t – test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	One – Way ANOVA	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน	One – Way ANOVA	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 31 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
3. ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับ ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงาน ต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการ ทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีความสัมพันธ์ กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงาน ต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อ ของพนักงาน	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมี ความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมี ความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมี ความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของ พนักงาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ภาครัฐศึกษา : ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในด้านข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ รูปแบบภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน มาเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กรที่ตั้งไว้

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน ที่มีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน แตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน
2. รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน
3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (SME Bank) ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 803 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคล พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ข้อมูล ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2551) ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่	224	คน
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	206	คน
3. ผู้จัดการ	181	คน
4. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส	192	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการจนถึงพนักงานระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 803 คน

1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Actual population) จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548:194) โดยกำหนดให้มีความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

1.2.3 วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการหาขนาดตัวอย่าง เป็นสัดส่วนตามประชากรทั้งหมดในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional)
2. การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากหรือใช้ตารางเลขสุ่ม แล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตามตำแหน่งงาน และในแต่ละแผนกตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบจำนวนตามตัวอย่างกำหนด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงาน และเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาออกแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{\overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k = จำนวนข้อคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{variance}}$ = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

จากการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ทั้งในส่วนของรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.704 , 0.876 , 0.836 , 0.745 และ 0.871 ตามลำดับ

ในส่วนของความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.778 , 0.916 , 0.957 , 0.797 , 0.697 , 0.745 , 0.710 , 0.814 , 0.706 , 0.844 และ 0.909 ตามลำดับ

ในส่วนของแนวโน้มในการทำงานของพนักงานมีค่าเท่ากับ 0.690

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงระดับของความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-end response questions)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ มี 4 รูปแบบ จำนวน 16 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดแบบ Likert scale และใช้การวัดระดับประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มี 10 ด้านจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Likert scale และใช้การวัดระดับประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด แบบ Semantic differential scale และใช้การวัดระดับประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนพนักงาน ในแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งงานตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิในแต่ละแผนก ประสานงานกับแผนกทรัพยากรบุคคลของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานทั้งหมดตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 280 คน
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยการติดตามให้พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้
4. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
5. คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน
 - 1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตอนที่ 4 แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ตอนที่ 4 แนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (SME Bank สำนักงานใหญ่) สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (SME Bank) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1

มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือ อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และ อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

มีสถานภาพโสด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

มีระยะเวลาในการทำงาน 2-4 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 5-7 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 8 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และผู้จัดการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5

มีระดับพนักงานเป็นระดับ 8 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ระดับ 6 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับ 7 จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และระดับ 5 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของตนเองโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน และหัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 , 3.14 , 3.24 และ 3.21ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบ

สนับสนุนในระดับมากในข้อหัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย และหัวหน้างานพยายามช่วยเหลือแนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 , 3.37 และ 3.30 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ และหัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 , 3.13 , 3.19 และ 3.19 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในระดับมากในข้อหัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และพนักงานในธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในระดับปานกลางในข้อหัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน และหัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ท่านทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 , 3.33 และ 3.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับปานกลางในข้อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และ พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

(เงินเดือน) ในระดับน้อยในข้อท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในระดับปานกลางในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน และท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 , 2.75 และ 2.68 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางในข้อผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่งที่ดี และผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงานของพนักงาน และปัญหาของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และ 3.14 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในระดับมากในข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.53 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในระดับปานกลางในข้อได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน และท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ 3.29 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลางในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และ 3.39 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากในข้อท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน และท่านพึงพอใจในอธยาศัยไมตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.73 ตามลำดับ

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงาน

ด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางในข้อนโยบายของธนาคารมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับน้อยในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลางในข้ออุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และ 2.67 ตามลำดับ และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในระดับน้อยในข้อท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมากในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลางในข้อท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับน้อยในข้อรายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลางในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านทำ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และ 2.65 ตามลำดับ และพนักงานในธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับน้อยในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

ผลจากการศึกษาวิจัยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 280 คน พบว่า พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

พนักงานในธนาคารค่อนข้างที่จะไม่ทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ค่อนข้างที่จะไม่แนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ และค่อนข้างที่จะเปลี่ยนงานแน่นอน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 , 2.44 และ 2.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับพนักงาน แตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดย

ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.768 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อื่นๆ กับพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.515

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อื่นๆ กับพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.627

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อื่นๆ กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.859

พนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่อื่นๆ กับพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.344 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One – Way ANOVA สรุปได้ว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับพนักงานแตกต่างกันมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า และแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.969

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.759

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.548 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มใน

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.363

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.884

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 5 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.416

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 6 มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.521

พนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 7 มีแนวโน้มในการทำงานต่อมากกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานระดับ 8 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.468 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก และเมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด

คิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

รูปแบบภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และเมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

พอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า

แนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้เพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) มีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก

ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามสมมติฐานได้ดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน พบว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารให้สิทธิและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อีกทั้งยังวัดความสามารถในการทำงานมากกว่าเพศ จึงทำให้ความคิดที่ว่าพนักงานจะทำงานต่อไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับความคิดและขวัญกำลังใจที่ได้รับส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนุชลี โพธิวรากร (2549) พบว่า เพศไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งขวัญกำลังใจในการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้นเพศจึงไม่มีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

1.2 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุมีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุต่างกัน ก็จะมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีแนวโน้มในการทำงานต่อต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อย ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของริชเชอร์ (อนงค์ เอื้อวัฒนา, 2542 : 91 อ้างอิงจาก Risser, 1998 : 82) พบว่า อายุเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการคิด คนต่างวัยย่อมมีความคิดที่ต่างกัน บุคคลจะใช้เหตุผลในการคิดและการกระทำ และเมื่ออายุเปลี่ยนไปความคิดก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งก็แสดงว่าเมื่ออายุเปลี่ยนแปลงไป แนวโน้มในการทำงานต่อก็จะเปลี่ยนแปลงไป

1.3 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารไม่ได้วัดความสามารถของพนักงานจากระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังวัดที่ผลงานของพนักงานมากกว่า ดังนั้น จึงทำให้ความรู้สึกที่จะทำงานต่อของพนักงานไม่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้น บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงมีแนวโน้มในการทำงานต่อไม่แตกต่างกันด้วย

1.4 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพโสดอาจมีภาระที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัวน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพโสดไม่ได้ต้องการความมั่นคงในการทำงานเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ดังนั้น พนักงานที่มีสถานภาพโสดจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฮอริบีแนคและอลัทโต (อาคม ไตรพยัคฆ์. 2547 : 17; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972 : 557) พบว่า ผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม แสดงให้เห็นว่าสถานภาพมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ นุกุลอุดมพานิชย์ (2545) พบว่า พนักงานประจำโรงงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้น พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จึงมีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกันด้วย

1.5 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อโดยรวมและด้านการศึกษาจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

แสดงว่า ระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานโดยรวมและด้านการคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึงเกษียณอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าส่วนใหญ่ก็จะเป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งมีโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่มีอายุมาก อีกทั้งพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยอาจยังไม่ได้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้ยังไม่ได้คิดที่จะทำงานจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพินท์ สุขสถาพร (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน คือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อมากขึ้นด้วย ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน จึงมีแนวโน้มในการทำงานต่อแตกต่างกันไปด้วยนั่นเอง

ส่วนแนวโน้มในการทำงานต่อในด้านของการที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ และด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อในด้านของการที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ และด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในด้านของการที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้ และด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี้นั้น พนักงานจะทำการแนะนำหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับนโยบายและประสิทธิภาพของธนาคารมากกว่า ส่วนในด้านการเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า พนักงานจะเปลี่ยนงานหรือไม่ก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจและความจงรักภักดีที่มีต่อธนาคารมากกว่า พนักงานจึงจะมีแนวโน้มในการทำงานต่อมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาในการทำงานไม่ได้ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของทั้งสองด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจี โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.6 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบเดียวกัน มี

ความเท่าเทียมกันในการทำงาน ดังนั้น ถึงแม้ว่าพนักงานจะทำงานในตำแหน่งงานที่ต่างกันก็จะมีผลต่อความคิดและความรู้สึกที่จะทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา วสุสิริกุล (2540) พบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในตำแหน่งงานใด พนักงานก็จะมีความคิดที่จะปฏิบัติงานต่อไปไม่ต่างกัน

1.7 การเปรียบเทียบแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับพนักงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานต่างกัน มีแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับพนักงานมีอิทธิพลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับพนักงานในระดับน้อยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่อายุยังน้อยและยังเข้ามาทำงานได้ไม่นาน จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับพนักงานที่สูงกว่า ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานระดับ 5 และระดับ 6 จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยกว่าพนักงานระดับ 7 และระดับ 8 โดยระดับพนักงานจะสอดคล้องกับตำแหน่งงาน กล่าวคือ หากตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูงก็จะมีระดับพนักงานสูงตามไปด้วย ซึ่งทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ กอรัม (2546) พบว่า ระดับตำแหน่งงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าระดับพนักงานมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

2. ด้านความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา จันทร์ไทย (2539 : 214) พบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จในงาน และแบบให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน จึงแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวมดีขึ้น

พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก แสดงให้เห็นว่าหากหัวหน้างานมีลักษณะของภาวะผู้นำเป็นแบบสั่งการ แบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม ก็จะมีผลต่อแนวความคิดที่จะทำงานต่อของพนักงานได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะรูปแบบภาวะผู้นำทั้งสามแบบอาจส่งผลต่อความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานได้ ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ แบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วมจึงมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา ไทรงาม (2546) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบจึงมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อด้วยนั่นเอง โดยพนักงานของธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และรูปแบบภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 , 3.31 และ 3.21 ตามลำดับ ซึ่งจากค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานของธนาคารส่วนใหญ่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบผสมผสานกันทั้งแบบสั่งการ แบบสนับสนุน และแบบมีส่วนร่วม แต่หัวหน้างานของธนาคารจะมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมากที่สุด อาจเป็นเพราะหัวหน้างานของธนาคารแสดงถึงความเป็นกันเองและความเอาใจใส่พนักงานมากกว่าแบบอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรพรรณ กอรัมย์ (2546) ที่ว่าผู้นำส่วนใหญ่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงาน

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีอิทธิพลต่อแนวความคิดในการทำงานต่อของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะหัวหน้างานโดยส่วนใหญ่ก็จะต้องมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และพนักงานก็ต้องให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสาเหตุที่หัวหน้างานโดยส่วนใหญ่จะมุ่งความสำเร็จของงานเป็นสำคัญนั้นตรงตามแนวคิดของฮาลปิน (ไฮภาวดี อักษรมัต. 2547; อ้างอิงจาก Halpin) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีพฤติกรรมผู้นำทั้งทางด้านมุ่งงานและด้านมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังตรงตามสรุปผลการวิจัยของเชอริสแฮม (Schriesheim. 1982 : 221; อ้างอิงจาก กาญจนา จันทร์ไทย. 2539 : 32) ที่สรุปไว้ว่า แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงานสูงไม่มีในความเป็นจริง ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานจึงไม่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

3. ด้านความพึงพอใจในงานของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ โดยพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา ทองเจริญ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติความพึงพอใจและแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจโดยรวมที่มีต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่าผลตอบแทนจากการทำงานเป็นปัจจัยสูงที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการเลือกที่จะทำงานต่อไปของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของทฤษฎี สาทธ (2523 : 360 - 361) ที่ว่าแนวทางสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประการ ซึ่งหนึ่งในสิ่งจูงใจนั้นก็คือสิ่งจูงใจทางด้านวัตถุ เช่น เงิน ฯลฯ ที่พนักงานได้รับอยู่ในรูปของเงินเดือน เพราะฉะนั้นผลตอบแทน (เงินเดือน) ที่พนักงานได้รับจากการทำงานจะต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความต้องการของพนักงาน พนักงานจึงจะเกิดความพึงพอใจ และมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป ไม่เช่นนั้นหากบริษัทอื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า พนักงานอาจมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานได้ โดยพนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตในเรื่องการยอมรับ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 30-34; อ้างอิงจาก นุชลี โพธิวรการ. 2549 : 94) ซึ่งจะนำมาสู่การมีพื้นฐานทางด้านจิตใจที่ดีและมั่นคงในการที่จะทำงานให้กับธนาคาร การที่พนักงานมีการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นั้น ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานต่อไปกับธนาคาร โดยพนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงานในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชลี โพธิวรากร (2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน จึงแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงาน หากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีและเอาใจใส่พนักงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับธนาคารเพิ่มมากขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีพนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยพนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ด้านสถานะอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานย่อมมีความต้องการให้งานที่ตนเองรับผิดชอบมีความสำคัญกับองค์กร และหากงานที่พนักงานทำได้รับความสำคัญพนักงานก็จะเกิดความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ และพร้อมที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งสถานะอาชีพนั้นเปรียบเสมือนการต้องการการยอมรับในหน้าที่การงาน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรีบุญญวัฒน์วิเศษ (2549) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชลี โพธิวรากร (2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน จึงแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชามีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า หากผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับพนักงาน พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกประทับใจ และต้องการที่จะร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาต่อไป โดยพนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า เพื่อนร่วมงานไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงานจะดีหรือไม่ พนักงานก็ยังสามารถที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา ผ่องเกสัช (2543) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน โดยพนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในงานในด้านนี้ในระดับมากก็ไม่มีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชลี ไพธิวารการ (2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายบริหารที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน จึงแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กรเป็นหลักที่กำหนดแนวทางในการทำงานของพนักงาน เพราะฉะนั้นหากพนักงานไม่พึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พนักงานก็อาจจะไม่ต้องการร่วมงานกับองค์กรต่อไปได้ โดยพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62

ด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทนา ผ่องเกสัช (2543) พบว่า สภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของ

พนักงาน แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่มีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าจะอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานจะดีหรือไม่ นั่น ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานต่อของพนักงานนั่นเอง โดยพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนารีศิริสุขโขดม (2539) พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่าครอบครัวและความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลโดยตรงต่อแนวความคิดของพนักงาน เนื่องจากวัฒนธรรมไทยได้ให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัว บุคคลจึงต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นสำคัญด้วย เพราะฉะนั้นหากครอบครัวให้การสนับสนุน ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อเพิ่มมากขึ้น โดยพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชลี โพธิวรกร (2549) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนใหญ่ย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงาน หากงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง พนักงานก็อาจจะไม่เกิดความรู้สึกอยากเปลี่ยนงานอีก อีกทั้งหากองค์กรมีความยุติธรรมให้กับพนักงาน พนักงานก็จะเกิดความรู้สึกดีกับองค์กร โดยพนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พนักงานของธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่า พนักงานนั้นยังมีระยะเวลาในการทำงานยังไม่นาน เพราะพนักงานมีอายุยังไม่มากนัก และยังมีตำแหน่งงานที่ยังไม่สูง อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพโสดซึ่งอาจไม่ได้ต้องการความมั่นคงในงานเท่ากับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อาจเป็นเพราะพนักงานยังไม่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวมากนัก ดังนั้น พนักงานจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อน้อย เพราะพนักงานยังมีโอกาสหางานใหม่ได้ง่าย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันให้เกิดกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันและเกิดความภักดีกับธนาคาร และเกิดความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับธนาคารต่อไป

2. ทางธนาคารควรพิจารณาขยายนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ในข้อที่ารู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร และความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อรายได้ที่รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับน้อย

3. ทางธนาคารควรมีการปรับปรุงนโยบายในการบริหารในด้านการสื่อสารให้มีความชัดเจนและมีความยุติธรรมมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและมีความรู้สึกในทางบวกกับธนาคารมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานของธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารในข้อการสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน และความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในข้อระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงานอยู่ในระดับน้อย

4. ทางธนาคารควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม โดยอาจจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานในข้อที่ารู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในระดับน้อย

5. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานของธนาคารควรให้ความเชื่อถือและไว้วางใจแก่พนักงานอยู่เสมอ เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในข้อหัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่านอยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่พนักงานมีความคิดเห็นในด้านนี้ในระดับที่ดี ทางผู้บริหารจึงควรรักษาด้านดีด้านเอาไว้ จะได้ส่งผลดีกับธนาคารต่อไปในอนาคต

6. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางธนาคารจึงควรมีการให้โอกาสกับพนักงานในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนางานมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีโอกาสแสดงความสามารถ และมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงานมากขึ้นไปอีก

7. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะมีผลไม่น้อยมาก แต่หากผู้บริหารกับพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีและพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้นต่อไปอีก

8. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางธนาคารจึงควรมีการสื่อสารในด้านต่างๆ กับพนักงานให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจในนโยบายของธนาคารมากขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้มีการทำงานและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องตามที่ทางธนาคารกำหนด

9. จากผลการวิจัย การที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานในข้อหัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีภาวะผู้นำในลักษณะนี้ ทำให้เกิดผลดีต่อการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อที่พนักงานจะได้ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

10. จากผลการวิจัย ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่เนื่องจาก รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับพนักงานมากที่สุด คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเน้นในด้านของการให้การสนับสนุนพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจแก่พนักงาน และการให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร และเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในที่สุด ส่วนรูปแบบภาวะ

ผู้นำที่มีความเหมาะสมกับพนักงานน้อยที่สุดก็คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบสั่งการ เพราะพนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบที่จะถูกบังคับหรือสั่งการมากเกินไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงไม่ควรใช้การบังคับในการสั่งงานพนักงาน แต่ควรเน้นการพูดคุยกันด้วยเหตุผลมากกว่า เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร และเกิดความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

11. ทางธนาคารควรให้ความสำคัญกับงานของพนักงานอยู่เสมอ เพราะพนักงานย่อมต้องการให้งานที่ตนทำมีความสำคัญกับธนาคาร ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสถานะอาชีพในช่องทางที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคารอยู่ในระดับมาก

12. การที่พนักงานภายในธนาคารมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

13. จากการที่ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในข้อครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครอบครัวมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ซึ่งหากครอบครัวให้การสนับสนุนแก่พนักงานไปในทางที่ดี ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับครอบครัวของพนักงานด้วย เพื่อให้ครอบครัวของพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร

14. ทางธนาคารควรปรับปรุงนโยบายในการบริหารงานให้ดีขึ้นและให้ความสำคัญกับพนักงานเพิ่มมากขึ้น และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับธนาคาร พนักงานจะได้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับธนาคารต่อไปจนถึงเกษียณอายุ และยินดีที่จะแนะนำบุคคลอื่นมาทำงานที่นี่ อีกทั้งจะได้ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในด้านของการที่คิดว่าจะทำงานที่นี่จนถึงเกษียณอายุอยู่ในระดับที่ค่อนข้างจะไม่แนะนำ พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อในด้านที่จะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงานที่นี่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างจะไม่แนะนำ และพนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อด้านที่จะเปลี่ยนงาน หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างจะเปลี่ยนงานแน่นอน

15. จากผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีอายุมากขึ้นก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โดยพนักงานที่มีแนวโน้มในการทำงานต่อมากที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส และมีระยะเวลาในการทำงาน

ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เพราะฉะนั้นทางธนาคารจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุน้อย คือ ช่วงอายุที่ยังไม่ถึง 40 ปี มีสถานภาพโสด และมีระยะเวลาทำงานยังไม่ถึง 5 ปี โดยการสร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานที่ข้อมูลส่วนบุคคลเช่นนี้มีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้น แต่ก็ไม่ควรที่จะละเลยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส และมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป เนื่องจากว่า พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลในช่วงนี้เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถค่อนข้างมาก ทางธนาคารจึงควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลในช่วงนี้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่พนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จะได้ไม่มีแนวโน้มในการทำงานต่อน้อยลง

16. ทางธนาคารควรจะเน้นให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีความเป็นกันเอง คอยช่วยเหลือ และให้คำแนะนำกับพนักงานอยู่เสมอ โดยเน้นที่การให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นหลัก อีกทั้งผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีความไว้วางใจและจริงใจต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหารและหัวหน้างาน ซึ่งถ้าหากพนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำในระดับดีขึ้นไป พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงาน และพนักงานธนาคารมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

17. จากการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในระดับต่ำมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของธนาคารมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานกันไป ซึ่งไม่ได้เป็นแบบใดแบบหนึ่งที่ชัดเจน อีกทั้งการที่พนักงานจะมีแนวโน้มในการทำงานต่อไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับความถี่ที่คิดเห็นที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำเพียงด้านเดียว แต่จะต้องมีองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ดังนั้น ทางธนาคารจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน ฯลฯ ด้วย เพื่อให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้น

18. ทางธนาคารควรทำการปรับปรุงการบริหารงานของธนาคารทั้งเรื่องของนโยบายการจ่ายผลตอบแทน การให้โอกาสก้าวหน้าในงานกับพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และการให้ความยุติธรรมกับพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น เพราะหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมี

ความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในทิศทางเดียวกัน โดยหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นในระดับต่ำ

19. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานในระดับต่ำมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานอาจให้ความสำคัญกับแต่ละด้านเหล่านี้ไม่มากนัก เพราะพนักงานส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับด้านที่ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานโดยตรงมากกว่า ซึ่งได้แก่ ด้านการจ่ายผลตอบแทน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรหันมาให้ความสำคัญกับด้านที่ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการทำงานต่อเพิ่มมากขึ้นด้วย แต่ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร กับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานจะมีระดับต่ำมาก แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรละเลยในด้านเหล่านั้น เพราะแต่ละด้านล้วนส่งผลต่อแนวโน้มในการทำงานต่อทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบกับปัญหาในเรื่องของการเก็บแบบสอบถาม เนื่องจากแบบสอบถามมีจำนวนมากเกินไป จึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความรู้สึกไม่อยากตอบ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจัดแบบสอบถามให้มีความกระชับมากขึ้น
2. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า ทางธนาคารได้มีการปรับระดับพนักงานในตำแหน่งของผู้จัดการให้มีระดับพนักงานสูงขึ้นถึงระดับ 9 ดังนั้นหากจะทำวิจัยในธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ครั้งต่อไป จึงควรมีการปรับระดับพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและเกิดความสมบูรณ์ในงานวิจัยมากขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรของรูปแบบภาวะผู้นำแบบอื่นๆ เพื่อให้มีความหลากหลายในลักษณะของผู้นำ และทำให้มองเห็นภาพรวมของรูปแบบภาวะผู้นำได้ชัดเจนมากขึ้น งานวิจัยจะได้มีความสมบูรณ์มากขึ้น
4. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรของความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ประกอบด้วย เนื่องจากพนักงานอาจเกิดความไม่พึงพอใจในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย เพื่อช่วยให้มองเห็นข้อบกพร่องในการบริหารได้ชัดเจนมากขึ้น

5. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของพนักงานและความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของพนักงานมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจส่งผลให้แนวโน้มในการทำงานต่อเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ได้ทัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักสวน. (2524). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กาญจนา จันทร์ไทย. (2539). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยคัดสรรด้านสถานการณ์ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา วสุสิริกุล. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เขียน แสงหนุ่ม. (2518). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชากับความสำเร็จและความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จอมพล พิเศษกุล. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา แป้นทอง. (2548). *ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ กรณีศึกษา บริษัท เอส. วี. พลาส จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลิม สุขมร. (2520). *ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (วิชาการปกครอง) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ไฉน พุ่มมาลี. (2534). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการ (บริการ) การประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชลลดา นาเกษมสุวรรณ. (2534). *พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศและเสียงของผู้ขับขีรถบรรทุกในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศค.ม. (สิ่งแวดล้อม). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูดา จิตพิทักษ์. (2525). *พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐธิดา ปานศักดิ์. (2544). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่การเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทพนม เมืองแมน. (2529). *พฤติกรรมมองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนศักดิ์ อัครจิวามณี. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2551, จาก <http://kimmus.multiply.com/journal/item/17>
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (2551). *ข้อมูลธนาคาร*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2551, จาก <http://www.smebank.co.th>
- ธีรวิทย์ วัฒนพงษ์. (2524). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นพการณ ทานคำ. (2548). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาฝ่ายทดสอบผลิตภัณฑ์ บริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นภาพร อัครวาทญาณ์. (2546). *ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสาขาส่วนกลาง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นวรรตน์ สันติกุล. (2546). *ทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ผ่องแผ้ว. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์*. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นารี ศิริสุขโขดม. (2539). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กร : ศึกษากรณีเฉพาะ บิ๊กซี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นุชรา โพธิ์งาม. (2549). *ปัจจัยเชิงจิต บุคลิกภาพ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน* ของพนักงานบริษัท อีสต์ เวสต์ สยาม จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นุชลี โพธิ์วารการ. (2549). *พฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงาน* ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี บุญญวัฒน์วณิชย์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน* ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟฟ้ามหานคร บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ทองเจริญ. (2547). *ทัศนคติความพึงพอใจและแนวโน้มพฤติกรรมการทำงาน* ของพนักงานโรงงานยาสูบที่มีผลต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พงศกร อินจับ. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์ศักดิ์ น่วมนคร. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางกองจัดเก็บค่าผ่านทาง 1 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา
- พรธนาภ ทรัพย์ะประภา. (2529). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สารธ. (2523). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ยุพินพรรณ คชเสนี. (2523). *ตำราผู้นำชนบท*. สงขลา : ภาควิชาพัฒนาการเกษตร คณะทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โยธิน ศันสนยุทธ; และ จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- ลาวัณย์ คุณากร. (2546). *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารกรุงไทยกรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานเขตนครหลวง 5*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา ไททองาม. (2546). *ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร
- วินณา แก้วงาม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริกมล สุขสงบ. (2548). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พูจีไฟโต้ฟิล์ม (จำกัด)*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2539). *องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : Diamond in Business World.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สายฝน วิเชียร. (2545). *ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน
กรณีศึกษา บริษัท พร่อมเทคโนโลยี เซอร์วิส จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันท์เอม. (2524). *จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทย
วัฒนาพานิช.
- สุชาติ โสภประยูร. (2525). *การสอนสุขศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2533). *วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ :
โพธิ์เพชร.
- โสภาวดี อักษรมัต. (2547). *การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ในทัศนะของ
พนักงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนงค์ เอื้อวัฒนา. (2542). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลอานวยเจริญ
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารโรงพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อรพวรรณ กอ่อม. (2546). *ความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ ศึกษากรณี
ส่วนตรวจสอบภาษีอากร 1 – 6 ศูนย์บริหารภาษีธุรกิจขนาดใหญ่ กรมสรรพากร*. สารนิพนธ์
บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่าย
เอกสาร.
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Arnold, Hugh J. ; & Feldman, Daniel D. (1989). *Organizational Behavior*. New York :
McGraw-Hill.
- Green, Medeleine F. (1988). *Leaders for a New Era Strategies for higher education*.
New York : Macmillan.

- Greenberg, Jerald; & Baron, Robert A. (1993). *Behavior in organizations : Understanding and managing the human side of work*. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- (2000). *Behavior in Organization*. 7th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Herzberg, Frederick ; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- McFarland, Dalton E. (1979). *Management : Foundation and Practice*. 5th ed. New York : Macmilan.
- Newcomer, M. (1955). *The Big Business Executive*. New York : Columbia University.
- Newstrom, John W. ; & Davis, Keith. (1989). *Organizational Behavior : Human behavior at work*. New York : McGraw-Hill.
- Schein, Edgar H. (1989). *Organization Psycholofy*. 3rd ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Schriesheim, Chester A. (1978). *Leadership theory. Some Implications for Managers*. *MSU Business Topics*. 26(9) : 35.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม “รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อแนวโน้มใน
การทำงานต่อของพนักงานธนาคารวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่ง
ประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)”

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- () 1. หญิง () 2. ชาย

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี () 2. 31 - 35 ปี
() 3. 36 - 40 ปี () 4. 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
() 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด
() 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
() 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการทำงาน

- () 1. น้อยกว่า 2 ปี () 2. 2 - 4 ปี
() 3. 5 - 7 ปี () 4. ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- () 1. เจ้าหน้าที่ () 2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
() 3. เจ้าหน้าที่อาวุโส/เจ้าหน้าที่วิเคราะห์อาวุโส () 4. ผู้จัดการส่วน

7. ระดับพนักงาน

- () 1. ระดับ 5 () 2. ระดับ 6
() 3. ระดับ 7 () 4. ระดับ 8

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อรูปแบบภาวะผู้นำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ภาวะผู้นำของ SME Bank	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
ภาวะผู้นำแบบสั่งการของ SME Bank					
1. หัวหน้างานกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานอย่างละเอียดให้แก่ท่าน					
2. หัวหน้างานกำหนดตารางเวลาที่ท่านต้องทำให้เสร็จอย่างเคร่งครัด					
3. หัวหน้างานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจน					
4. หัวหน้างานติดต่อสื่อสารกับท่านในลักษณะหัวหน้างานสั่งการลงมา					
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของ SME Bank					
5. หัวหน้างานสนใจความเป็นอยู่ ความเป็นไปและความต้องการของท่าน					
6. หัวหน้างานให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจท่าน					
7. หัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นเจ้านาย					
8. หัวหน้างานพยายามช่วยเหลือ แนะนำ และฝึกฝนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ท่านเสมอ					

ภาวะผู้นำของ SME Bank	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ SME Bank					
9. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
10. หัวหน้างานจัดให้มีการประชุมในเรื่องงานต่างๆ อยู่เสมอ					
11. หัวหน้างานของท่านขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่านก่อนการตัดสินใจ					
12. หัวหน้างานให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่างๆ ของท่านก่อนการตัดสินใจ					
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานของ SME Bank					
13. หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายให้กับท่าน					
14. หัวหน้างานของท่านคาดหวังว่าท่านจะปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และผลงานอยู่ในระดับสูง					
15. หัวหน้างานคำนึงถึงผลงานของท่านมากกว่าการตรวจตราสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน					
16. หัวหน้างานของท่านจะพยายามปรับปรุงงานที่ท่านทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

ความพึงพอใจของพนักงาน SME Bank	ระดับความพึงพอใจ				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ของ SME Bank					
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายการจ่ายค่าจ้างแรงงานของธนาคาร					
2. รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน					
ด้านการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าของ SME Bank					
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4. ท่านมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน					
5. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของ SME Bank					
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี					
7. ผู้บังคับบัญชาสนใจการทำงาน of พนักงาน และปัญหาของท่าน					
ด้านสถานะอาชีพของ SME Bank					
8. ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงาน					
9. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญกับธนาคาร					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของ SME Bank					
11. ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา					

ความพึงพอใจของพนักงาน SME Bank	ระดับความพึงพอใจ				
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)
12. ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างไม่ตรีและการให้ความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของ SME Bank					
13. ท่านให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านพึงพอใจในอัตราค่าจ้างไม่ตรีและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
ด้านนโยบายและการบริหารของ SME Bank					
15. นโยบายของธนาคารมีความชัดเจน					
16. การสื่อสารข้อมูลภายในธนาคารมีความชัดเจนและครบถ้วน					
ด้านสภาพการทำงานของ SME Bank					
17. อุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
18. ท่านมีความพอใจในการจัดบริการต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ					
19. ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของ SME Bank					
20. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
21. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนงานที่ท่านทำ					
22. ท่านสามารถเลือกวิธีการในการทำงานของท่านได้					
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของ SME Bank					
23. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ					
24. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
25. ระบบในธนาคารให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการทำงานต่อของพนักงานธนาคารวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (SME Bank สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

แนวโน้มการทำงานต่อ ของพนักงาน SME Bank		1	2	3	4	5	
1. ท่านคิดว่าจะทำงานที่นี้จนถึง เกษียณอายุ	ไม่แน่นอน	แน่นอน
2. ท่านจะแนะนำบุคคลอื่นให้ทำงาน ที่นี้หรือไม่	ไม่แนะนำ	แนะนำ
3. หากบริษัทอื่นให้ค่าตอบแทนสูง กว่า ท่านคิดจะเปลี่ยนงานหรือไม่	เปลี่ยนแน่นอน	ไม่เปลี่ยน แน่นอน

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนคร
รินทร์วิไลฒ
2. รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์
อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพิมพ์วรรณ พันธุ์อุดม
วันเดือนปีเกิด	7 มิถุนายน พุทธศักราช 2528
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 31/20 ถนนดอนนกก ซอย 8 ตำบลตลาด อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงิน จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ