

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด



ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2552



©2553

พรรณ เหมือนเต็ม
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปักจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด

ผู้วิจัย นางสาวพรรณ เหมือนเดิม

ได้พิจารณาเห็นชอบ โดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ทองฟู ศิริวงศ์)

(ดร.สุदारัตน์ ดิษยวรรณนะ จันทรวัดนากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 9 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

พรรณ เหมือนเดิม, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2553, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด (68 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงานในบริษัท และประสบการณ์ในการทำงานว่ามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานหลักขณะงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน รายได้ และสวัสดิการว่ามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานในบริษัท โซนี่ จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด จำนวน 200 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test F-test (One way ANOVA) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยวิธีของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงานในบริษัท และประสบการณ์ในการทำงานว่าไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเฉพาะบุคคลฉบับนี้สมบูรณ์ได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ ที่ให้ความรู้ คำปรึกษา ตลอดจนการแก้ไขสิ่งบกพร่องต่างๆ ในการสอบและการทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณแพร เหมือนเดิม พนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด ที่ช่วยประสานงานในการส่งแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือและเป็นมิตรที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของรายงานฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ผู้ให้ความรัก กำลังใจ ความห่วงใย และสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณ พี่สาวเป็นอย่างสูงที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด รวมทั้งพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

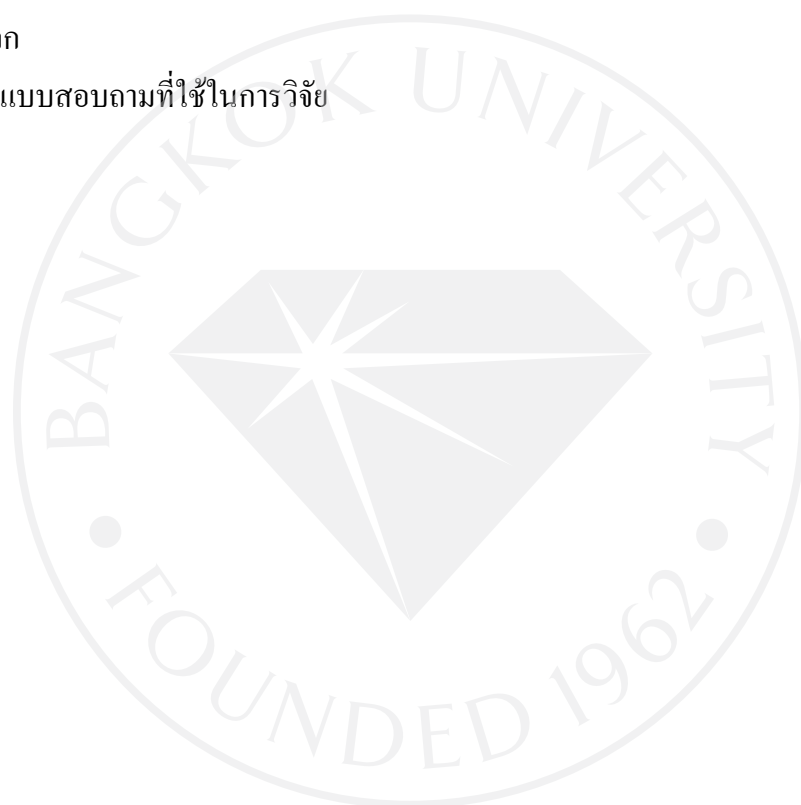
พรรณ เหมือนเดิม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
กรอบแนวคิด	3
สมมติฐานการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมายของความพึงพอใจในงาน	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	11
ความหมายของความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน	15
แนวความคิดเกี่ยวกับการลาออกจากองค์กร	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่จะลาออกจากงาน	26
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การทดสอบเครื่องมือวิจัย	31
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	31
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การทดสอบสมมติฐาน	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	60
ข้อเสนอแนะ	61
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	69



สารบัญตาราง

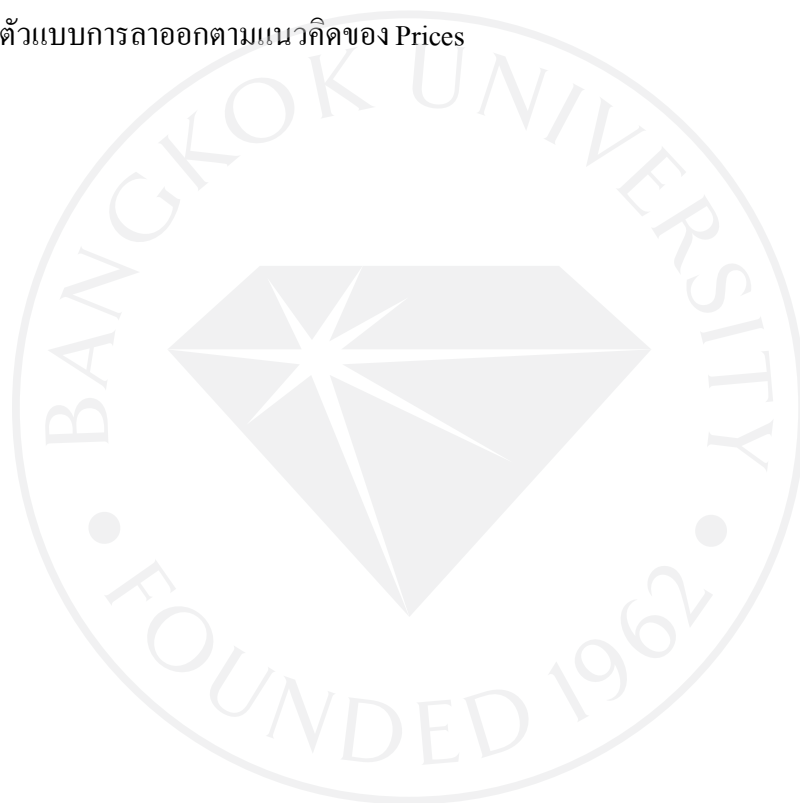
ตารางที่	หน้า
1	34
แสดงถึงจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงานในบริษัทและประสบการณ์ในการทำงาน	
2	36
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	
3	37
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า	
4	37
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ	
5	38
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	
6	39
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
7	39
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน	
8	40
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร	
9	41
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านการสภาพการทำงาน	
10	42
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านรายได้	
11	43
ระดับของความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ	
12	44
ระดับของความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน	
13	45
ระดับความคิดที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร	
14	46
ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดที่จะลาออกจากงาน	
15	47
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดที่จะลาออกจากงาน	
16	47
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดที่จะลาออกจากงาน	
17	48
ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความคิดที่จะลาออกจากงาน	
18	48
ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความคิดที่จะลาออกจากงาน	
19	49
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งกับความคิดที่จะลาออกจากงาน	
20	49
ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งกับความคิดที่จะลาออก จากงาน	
21	50
แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้าน ลักษณะงาน	
22	51
แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออก กับด้านความ ก้าวหน้า	
23	52
แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านความ สำเร็จและการได้รับการยอมรับ	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	53
25	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	54
26	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านความมั่นคงในงาน	55
27	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านนโยบายและการบริหาร	56
28	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านสภาพการทำงาน	57
29	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านรายได้	58
30	แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านสวัสดิการ	59

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการศึกษา	4
2	เปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของ Maslow, Herzberg และ Alderfer	15
3	ประเภทของการลาออกโดย Abelson	17
4	ผลที่เกิดจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน	18
5	ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley	21
6	ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Princes	22



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

บริษัท โซนี่ ประเทศไทย จำกัด พ.ศ. 2489 นายมาซารุ อิบุกะ และนายอะกิโอะ โมริตะ เป็นผู้ก่อตั้งขึ้นที่ประเทศญี่ปุ่นในนามบริษัทเทียว อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ต่อมาในปี 1951 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทโซนี่ คอร์ปอเรชั่น หลังจากนั้นธุรกิจของบริษัทฯ ได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางโดยโซนี่ ได้เปิดบริษัทลูกในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งรวมถึงในปี พ.ศ. 2531 ซึ่งบริษัท โซนี่ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้เข้ามาตั้งบริษัทลูกในประเทศไทยด้วยเล็งเห็นถึงศักยภาพของตลาดในประเทศไทยที่กำลังมีแนวโน้มเติบโตมากในอนาคต โดยเฉพาะในแถบเอเชีย ณ เวลานั้นนับแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2531 เป็นต้นมา บริษัท โซนี่ ไทย จำกัด จึงได้ถือกำเนิดขึ้นและเริ่มดำเนินธุรกิจของโซนี่ในประเทศไทย บริษัท โซนี่ เป็นผู้ผลิตอุปกรณ์ทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ การนำสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ให้ก้าวล้ำสู่นาฬิกาดิจิตอล บริษัท โซนี่ ได้ยึดหลักการดำเนินงานภายใต้มาตรฐาน เดียวกันนั้นคือ เพิ่มผลผลิตและลดต้นทุน การประกอบการรวมทั้งพัฒนา บุคคลากรอย่างต่อเนื่อกิจกรรมและเพิ่มผลผลิตให้ดำเนินการได้ตลอดไป

บริษัท โซนี่ ไทย จำกัด เป็นบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ได้รับการยอมรับ และประสบความสำเร็จอย่างสูง ในวงการเครื่องใช้ไฟฟ้าปัจจุบัน บริษัท โซนี่ ไทย จำกัด มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจอย่างจริงจัง เพื่อสร้างประโยชน์และความพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า อย่างไรก็ตามเพื่อให้บริษัทดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีภาวะสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองมากกว่าในอดีต ด้วยการสื่อสารที่ทันสมัย การตอบสนองต่อการเปิดตลาดเสรี และการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันธุรกิจให้มากขึ้น ซึ่งการปรับตัวของบริษัทฯ ให้มีศักยภาพในการแข่งขันนี้ทำให้บริษัทฯ ต้องมีการปลดพนักงาน ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และสภาพแวดล้อม หรือจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพคล่อง เป็นต้น

ในขณะที่เดียวกันบริษัทฯ ต้องสูญเสียบุคลากรที่ยังเป็นที่ต้องการของบริษัทฯ ไป เนื่องจากพนักงานเป็นฝ่ายที่ต้องการลาออกเสียเอง ทั้งนี้อาจเกิดจาก พนักงานได้รับโอกาสที่ดีไปกว่า พนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่มั่นคง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือภายในบริษัทฯ เองมีปัญหาคือผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในการแก้ไข เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุใดก็ตามบริษัทฯ ต้องประสบกับปัญหาสำคัญทางด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงขึ้นซึ่งการลาออกเกิดขึ้นนั้นย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรและตัวองค์กรและตัวบุคคลทั้งแง่บวกและแง่ลบ

โดยผลต่อองค์กรในแง่ลบนั้นพบว่าองค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกระบวนการและคัดเลือก การอบรมพนักงานใหม่ นอกจากนี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรในขณะนั้นลดลงด้วย ส่วนในแง่บวกจะเป็นการช่วยองค์กรในการลดค่าใช้จ่ายในด้านอัตราค่าจ้างงาน เนื่องจากองค์กรสามารถจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันในอัตราค่าจ้างที่ต่ำลง หรือเป็นการเปิดโอกาสในพนักงานในองค์กรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งมากขึ้นซึ่งผลต่อบุคคลนั้นจะพบว่าบุคคลที่จะลาออกไปอาจมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงานมากขึ้น ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง แต่อาจส่งผลต่อผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงได้จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าทั้งองค์กรและตัวบุคคลเองมีทั้งการได้ประโยชน์และการเสียประโยชน์ ดังนั้นผู้ทำการศึกษาจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรเพื่อป้องกันและลดปัญหาการลาออกของพนักงานที่ยังคงสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการรักษาผลประโยชน์ที่ทั้งสองฝ่ายจะได้รับร่วมกันด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน ในบริษัท และประสบการณ์ในการทำงานว่ามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัดเพียงใด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานเช่น ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ ว่ามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ในบริษัท โซนี่ จำกัดเพียงใด

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัดตั้งแต่ระดับต่ำกว่าผู้จัดการส่วนลงมา ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราการลาออกสูง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 400 คน สำนักงานตั้งอยู่ ณ เลขที่ 2126 อาคารกรมดิษฐ์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพฯ ระยะเวลาการศึกษาตั้งแต่ 20 กันยายน 2552 ถึง 20 พฤศจิกายน 2552 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน (ทาโร ยามาเน่ , Yamane)

กรอบแนวความคิด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- เงินเดือน
- อายุงานในบริษัท
- ประสบการณ์ในการทำงาน

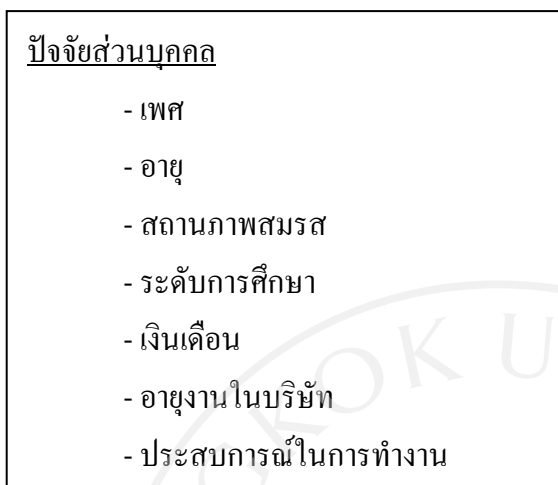
1.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

- ลักษณะงาน
- ความก้าวหน้า
- ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความมั่นคงในงาน
- นโยบายและการบริหาร
- สภาพการทำงาน
- รายได้
- สวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความคิดที่จะลาออกจากงาน

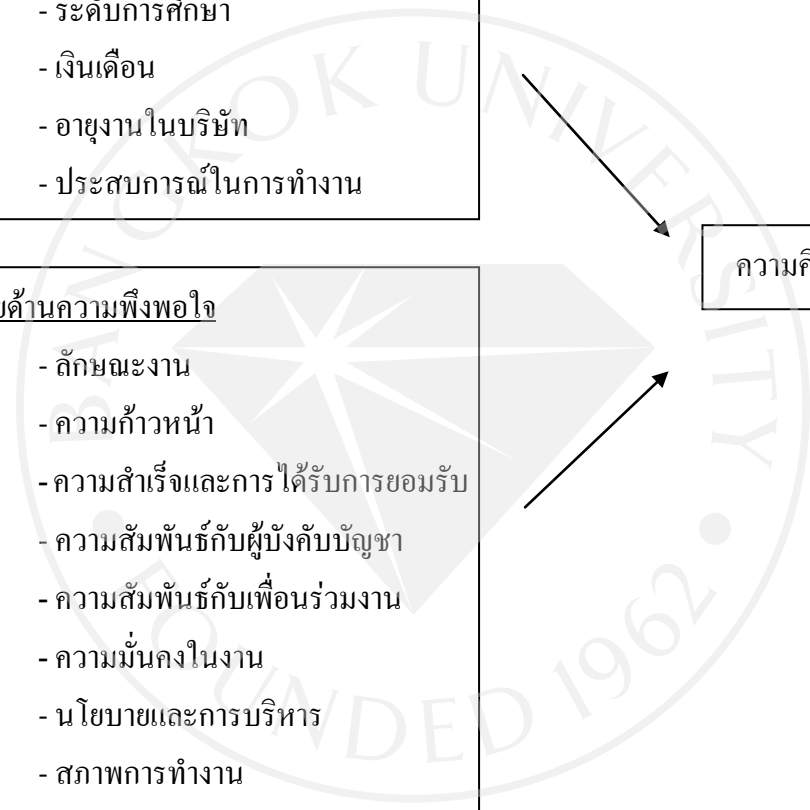
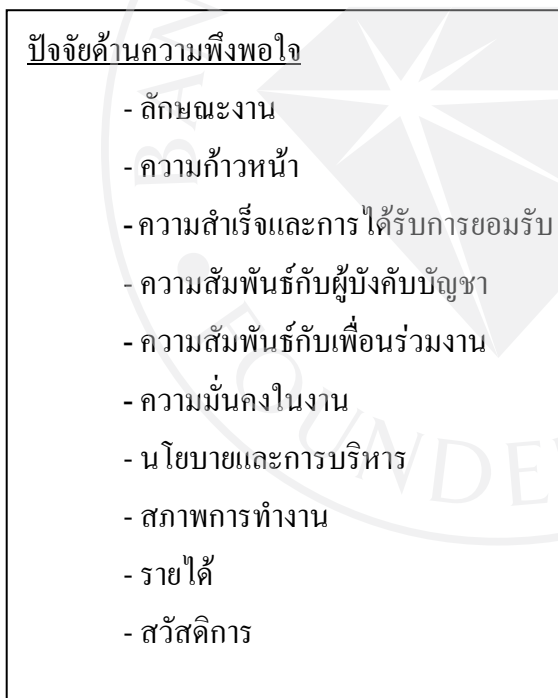
ภาพที่ 1 : กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

ความคิดที่จะลาออกจากงาน



สมมติฐานการศึกษา

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด

1. ปัจจัยลักษณะด้านส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด

- 1.1 เพศของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 1.2 อายุของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 1.3 สถานภาพสมรสของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 1.4 การศึกษาของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 1.5 เงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 1.6 อายุงานในบริษัท มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 1.7 ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด

- 2.1 ความพึงพอใจในลักษณะงานามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.2 ความพึงพอใจในความก้าวหน้ามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.3 ความพึงพอใจในความสำเร็จและการได้รับการยอมรับมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.4 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.5 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.6 ความพึงพอใจในความมั่นคงในงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.7 ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.8 ความพึงพอใจในสภาพการทำงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.9 ความพึงพอใจในรายได้มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน
- 2.10 ความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร และป้องกันปัญหาการลาออก ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและค่าใช้จ่ายขององค์กร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและลดปัญหาการลาออกจากองค์กรของพนักงานที่ยังเป็นที่ต้องการขององค์กร

นิยามศัพท์

ความหมายของศัพท์ที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความหมายพื้นฐานดังนี้ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน รายได้ ความสะดวกสบายของผู้ปฏิบัติงานบริษัท โชนี้ จำกัด ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จนทำให้เกิดกำลังใจและความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.1 ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ

1.2 ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าหรือการได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

1.3 ความพึงพอใจด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

1.4 ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมดูแลตนในการทำงาน

1.5 ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการยอมรับและการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

1.6 ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานว่ามีความมั่นคงยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.7 ความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหลักเกณฑ์หรือแนวทางการทำงานที่ทางองค์กรกำหนดไว้ เพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็น การอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่กำหนด

1.8 ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน

1.9 ความพึงพอใจด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

1.10 ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือหรือการตอบแทนการทำงานที่องค์กรมีต่อผู้ปฏิบัติงานและผลประโยชน์เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ นอกเหนือจากค่าจ้าง

2. ความคิดที่จะลาออกจากองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานในองค์กรอื่นด้วยความสมัครใจ เมื่อมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า
3. ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานประจำและลูกจ้างปีของบริษัทฯ ตั้งแต่ระดับต่ำกว่าผู้จัดการส่วนลง
4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย
 - 4.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง
 - 4.2 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนับเป็นปี
 - 4.3 สถานภาพสมรสหมายถึง สถานภาพเกี่ยวกับการสมรสแบ่งเป็น สมรส หย่า หม้าย แยกกันอยู่
 - 4.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.5 เงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับเป็นประจำจากบริษัทฯ เป็นรายเดือน ได้แก่ เงินเดือนและค่าวิชาชีพ
 - 4.6 อายุงานในบริษัท หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานกับบริษัทฯ จนถึงปัจจุบันโดยนับเป็นปี
 - 4.7 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่ปีที่เริ่มทำงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดที่ศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยได้ศึกษาครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
2. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่จะลาออกจากงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Job Satisfaction” เป็นทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งเป็นภาวะการณ์คิดที่อยู่ในจิตใจมนุษย์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำๆ นี้ไว้เป็นจำนวนมาก โดยทั่วไปแล้วมีความหมายคล้ายคลึงและใกล้เคียง ดังที่ได้รวบรวมไว้ดังนี้

Morse (1958) ให้ความหมายของความพึงพอใจในเชิงจิตวิทยาว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ความเครียดนี้เกิดจากความต้องการของบุคคล เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วทำให้ความเครียดลดลง และเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

Smith (1965) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการบ่งถึงความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และกล่าวอีกว่า เป็นความรู้สึกที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสภาพแวดล้อม

Applewhite(1965) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึงความสุข ความสบาย ที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้

Blum (1968) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงาน และปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมในปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Mobley และ Hollingworth (1978) ได้เสนอตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกโดยสมัครใจซึ่งอธิบายว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลคิดถึงการลาออก จากนั้นบุคคลจะเริ่มหางานใหม่ และถ้าบุคคลสามารถที่จะหางานใหม่ได้ บุคคลก็จะต้องตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่ต่อไปหรือจะลาออก และเกิดเป็นพฤติกรรมการอยู่หรือลาออกจากองค์การของบุคคลในที่สุด โดยมีตัวแปรที่สำคัญในกระบวนการของการลาออกคือ ตำแหน่งงานว่างในขณะนั้น Mobley และคณะได้ทดสอบตัวแปรนี้กับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถึงแม้ว่าจะไม่พบความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงานโดยตรง แต่จากผลการวิจัยได้ให้ข้อสนับสนุนว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกนั้นมีผลโดยตรงกับการลาออกจากงาน

กมล ชูทรัพย์ และเสถียร เหลืองอร่าม (2516) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานว่าประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน บุคคลจะพอใจในงานก็เมื่อได้รับค่าตอบแทนพอสมควรคุ้มกับความเหน็ดเหนื่อยความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะงานที่ทำย่อมสำคัญกว่าเพราะงานบางอย่างสกปรก ใช้แรงงานมาก หรือสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ เป็นต้น แต่งานบางอย่างสบายแม้รายได้จะถูกก็ตาม
3. เพื่อนร่วมงาน ถ้าคนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้าง หรือสภาพการทำงาน เป็นต้น เขายังชอบเพราะมีเพื่อนที่ดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างย่อมมีอิทธิพลต่อลูกจ้างไม่น้อย เพราะผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมและเป็นกันเองแล้ว ลูกจ้างก็สบายใจ
5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนเราก็มุ่งใจที่จะสร้างตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าพอจะถือเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราวแล้วลูกจ้างจะไม่สบายใจเลย
6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างในวัยหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษาดี ถ้าหากเขาเห็นว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้าแล้วเขาก็อาจจะไม่พอใจทำงานนี้ก็ได้
7. ประชาธิปไตยในงาน ลูกจ้างย่อมไม่ชอบการกดขี่ บังคับ ถ้าเป็นไปได้ชอบให้มีการปรึกษาด้วยซ้ำ เพราะทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมในงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สี ไฟ ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์กรที่มีระเบียบ คงเส้นคงวา หัวหน้างานหรือคนงานทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้

สุวัฒน์ ปานสุข (2518) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงสภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่จะร่วมในการทำงานอย่างมีความสามารถ

ปราณี อารยะศาสตร์(2519) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจมาก ก็จะมีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ แรงปัญญาให้แก่งานมาก ผู้ใดมีความพึงพอใจแต่น้อยก็จะทำเพียงตามหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

สุวรรณ สุวรรณผล (2520) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อปัจจัยต่างๆคือ หน่วยงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 101-102) ได้กล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า

1. งาน จะรวมถึงความพึงพอใจทางด้านจิตใจ ชนิตงาน โอกาสในการที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยาก ปริมาณงาน โอกาสความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและการเชื่อถือในงานที่ทำสำเร็จ
5. ผลประโยชน์ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน
6. สภาพของการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง และลักษณะ โครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน แบบหรือวิธีการนิเทศงานและอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศงาน มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความเป็นเพื่อน

9. บริษัทและการจัดการ การเอาใจใส่ดูแลลูกค้า ค่าจ้าง และนโยบายความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ โดยเชื่อว่าการอธิบายถึงทฤษฎีด้านแรงจูงใจจะทำให้เข้าใจถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการที่คนหนึ่งมาทำงานเนื่องมาจากมีบางสิ่งบางอย่างที่สนองความต้องการของเขา ยิ่งเขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการเท่าไร เขาก็ยิ่งมีความสุขและพอใจมากเท่านั้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่ชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องาน อันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุตามจุดหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมากก็จะมี ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงไป สิ่งเหล่านี้ก็คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันไป ไม่มีสิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งนักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ไว้อย่างกว้างขวาง จนสามารถตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมาหลายทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Abraham Maslow

Maslow(1970) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น โดยมีสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นลำดับต่อไปก็จะตามมา

ทฤษฎีของ Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จะขาดมิได้ เช่น ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ขาดการรักษาโรค และการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นหนึ่งแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เกิดตามมา ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็เกิดตามมา คือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงในตัวเอง (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงไม่มากนักเพราะการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำของแต่ละขั้นยากที่จะเพียงพอและเป็นที่ยอมรับของมนุษย์อยู่แล้ว ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด

จาก Maslow(1970) กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจจะได้อยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจุน (Two Factor Theory or Motivation – Hygiene Theory) ของ Federick Herzberg

Herzberg (1975 อ้างใน สุรัชต์ มัทธนาทวิ,2538, หน้า 20) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หรือความพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับเนื้องานที่ปฏิบัติเอง บุคคลจะได้รับการจูงใจหรือแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตด้วยปัจจัยเหล่านี้ ซึ่ง Herzberg เชื่อว่าเป็นตัวหนูงกำลังให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้นเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีท่าทีต่อความรู้สึกอย่างไรต่องานที่เขาทำ สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พวกเขายินดีทำงานให้แก่องค์กร และจะรู้สึกไม่พอใจถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือเครื่องช่วยค้ำจุนป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับความรู้สึกทางลบกับงานที่ปฏิบัติ แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพความมั่นคงในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความไม่พอใจถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ แต่ถ้าสิ่งเหล่านี้มีก็ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพอใจมากนัก เพราะบุคคลอาจรู้สึกได้ถึงอย่างไรก็มีอยู่แล้ว และเป็นเพียง ข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง

ถ้าพิจารณาให้ดีแล้วจะเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนจะช่วยตอบสนองความต้องการที่จะหลีกเลี่ยง (Avoidance Needs) แต่ปัจจัยจูงใจจะช่วยสนองความต้องการอยากมีหรืออยากจะทำ (Approach Needs) โดยสรุปแล้วปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับงานที่มนุษย์ทำ ขณะเดียวกันปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่ทำหรือที่ทำงาน ตัวที่ทำให้ไม่พอใจนั้นเกี่ยวข้องกับที่ทำงานมากกว่างานที่ทำ ดังนั้นจึงเป็นมูลจูงใจหรือตัวหนูงกำลังเพียงส่วนย่อยต่อคนส่วนใหญ่ ตัวที่ทำให้พอใจเกี่ยวข้องกับงานโดยตรงจึงเป็นตัวหนูงกำลังสำคัญ อย่างไรก็ตาม ตัวที่ทำให้พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นได้ง่าย และที่เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุนนั้นเพราะเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิดความวุ่นวายในการทำงาน ต้องจัดหาให้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการทำงานสูงขึ้น คนที่ขาดองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังทำงานตามปกติ แต่จะไปตามหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น ครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น ผู้ที่เน้นองค์ประกอบค้ำจุนจะเอางานหลักนั้นเอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือเพื่อจะให้ได้อย่างอื่น

สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer

Alderfer (1976 อ้างใน Bateman & Snell ,1999) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence – Relatedness – Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่(Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งจะสนองได้โดยทางวัตถุ
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย ต้องการความรักและนับถือตนเอง ซึ่งจะสนองได้โดยบุคคลอื่น
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง รวมถึงความต้องการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

Alderfer (1976 อ้างใน Bateman & Snell ,1999) ไม่ได้เน้นความต้องการที่เป็นไปตามลำดับขั้น แต่เสนอว่าคนเราจะได้รับอิทธิพลของความต้องการประเภทต่างๆ ในเวลาพร้อมๆ กัน จากปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงแล้ว พอสรุปได้และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าความต้องการหรือสิ่งจูงใจ (Needs, Wants, Desires, Motives,) เป็นจุดมุ่งหมาย (Goal) ของมนุษย์และจุดมุ่งหมายคือสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม (Behaviors) ดังนั้น ในการบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักว่าคนมีความต้องการเป็นจุดมุ่งหมาย การที่จะทำให้คนทำงานด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือมีสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการอันเป็นจุดมุ่งหมายของเขาได้

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow Herzberg และ Alderfer สามารถพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของทั้งสามท่านได้ดังภาพที่ 2 ซึ่งจะใช้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

ภาพที่ 2 : เปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของ Maslow, Herzberg และ Alderfer

ทฤษฎีของ Maslow	ทฤษฎีของ Herzberg	ทฤษฎีของ Alderfer
-ความต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จในชีวิต -ความต้องการที่จะได้รับการ ยกย่อง -ความต้องการทางด้านสังคม -ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย -ความต้องการทางด้าน กายภาพ	- <u>ปัจจัยจูงใจ</u> ตัวงานเอง ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับการยกย่องสถานะ - <u>ปัจจัยค้ำจุน</u> ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงของงาน นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว	- ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) - ความต้องการมีสัมพันธภาพ กับผู้อื่น (Relatedness Needs) - ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs)

ความหมายของความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

Mowday และคณะ (1982) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรไว้ว่า หมายถึงความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และอิทธิพลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงหรือออกจากงานที่ทำอยู่

Steers และ Porter (1983) ได้ให้ความหมายของความคิดที่จะลาออกจากองค์กรว่าเป็น ความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

Poter และคณะ (1974) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความตั้งใจลาออกจากองค์กรอยู่ภายใต้การควบคุมบุคคลมากกว่า

การลาออกจากงานจริง ที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอย่างอื่นมาก ความตั้งใจลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน

Mobley (1978, อ้างใน ภราดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึงการที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกรูปร่างนี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง
2. การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และหมายรวมถึง การเกษียณอายุและการตาย

Porter, Lawler III, และ Hackman (1974, อ้างใน ภราดีบุตรศักดิ์ศรี, 2540, หน้า 7) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคลเอง โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร

2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากแรงกดดันเดียวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายบ้านตามคู่สมรส การคลอดบุตร การมีภาระต้องดูแลพ่อแม่ที่ป่วย เป็นต้น ถึงแม้ว่าต้องการทำงานอยู่กับองค์กรในขณะที่องค์กรก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดพนักงานลง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปลดพนักงาน

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลเอง

Abelson (1987 อ้างในกุลวดี เทศประทีป 2544, หน้า 97) จำแนกประเภทการลาออกตามความสมัครใจของบุคคลและความสามารถในการควบคุมขององค์กร โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยความสมัครใจและองค์กรสามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้
2. การลาออกโดยความไม่สมัครใจและองค์กรสามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้
3. การลาออกโดยความสมัครใจและองค์กรไม่สามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้

4. การลาออกโดยความไม่สมัครใจและองค์การไม่สามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้
ซึ่งสามารถเสนอประเภทของการลาออกไว้ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3 : ประเภทของการลาออกโดย Abelson (1987)

		ภายใต้การควบคุมของบุคคล	
		สมัครใจ	ไม่สมัครใจ
ภายใต้การควบคุมของ องค์การ	หลีกเลี่ยงได้	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ผลตอบแทนดีกว่า - สภาพการทำงานดีกว่า - ปัญหาหัวหน้างาน - องค์การดีกว่า 	<ul style="list-style-type: none"> - การพลาดงาน - การปลดออก - การเกษียณก่อนกำหนด
	หลีกเลี่ยงไม่ได้	<ul style="list-style-type: none"> - ย้ายตามคู่สมรส - การเปลี่ยนแปลงอาชีพ - ภาวะดูแลคู่สมรส/บุตร - การตั้งครุฑและไม่สามารถกลับไปทำงานได้ตามกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - การเจ็บป่วยรุนแรง - การตาย

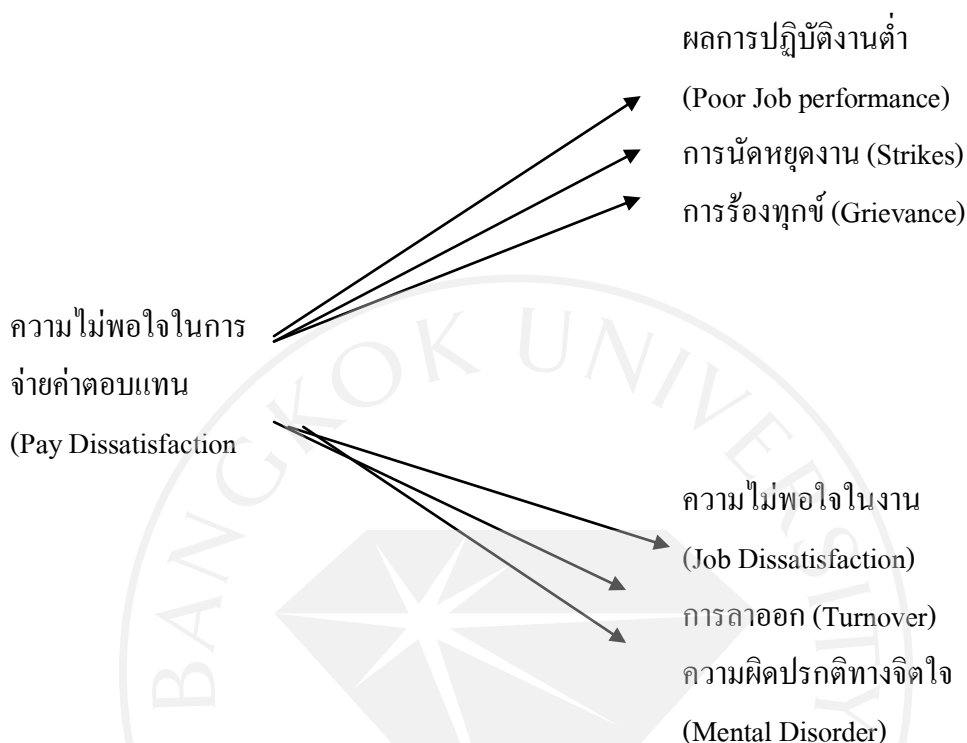
ที่มา : กุลวดี เทสประทีป(2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

แนวความคิดเกี่ยวกับการลาออกจากองค์การ

1. ตัวแบบด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought of Approach)

สำหรับตัวแบบแรกนี้เป็นตัวแบบที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออกโดยพยายามค้นหาสาเหตุของการลาออกว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลอย่างไรต่อองค์การบ้าง นักวิชาการท่านแรกที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออกคือ Lawler (1994 อ้างใน ชุมพล เวสสุบุตร, 2535, หน้า 25) ได้กล่าวว่า “ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน นับตั้งแต่ผลการปฏิบัติงานต่ำ (Poor Job Performance) จนกระทั่งถึงการนัดหยุดงาน” (Strikes) สำหรับผลที่ตามมาจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่ง Lawler (1994 อ้างใน ชุมพล เวสสุบุตร, 2535, หน้า 25) ได้เขียนเป็นตัวแบบไว้ดังนี้

ภาพที่ 4 : ผลที่เกิดจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน



ที่มา : ชุมพล เวสสุตร. (2535). ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จากภาพที่ 4 จะเป็นผลหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น 6 อย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ ความไม่พอใจในงาน การลาออก และความผิดปกติทางจิตใจ

นอกจากนี้ Lawler (1994 อ้างใน ชุมพล เวสสุตร, 2535, หน้า 25) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมต่อไปว่า พฤติกรรมทั้ง 6 อย่างเกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อบุคคลมีความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้วจะเกิดความรู้สึก 2 อย่างด้วยกันคือ

1. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น (Desire of More Pay) ความรู้สึกนี้จะทำให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและการลาออกในลำดับต่อไป

2. ความดึงดูดใจในงานต่ำลง (Lower Attractiveness) สำหรับความรู้สึกนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออก เมื่อเกิดความไม่พอใจในงานนี้ขึ้นแล้วจะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ

2. ตัวแบบด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Schools of Thought of Approach)

เป็นแนวทางที่กล่าวถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงานว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคลในองค์กร นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ Burton และ Parker (1960 อ้างใน ชุมพล เวสสุบุตร, 2535, หน้า 27) กล่าวว่า วิธีการที่ใช้ทำนายการลาออกได้ดีที่สุดวิธีการหนึ่งก็คือ ในขณะที่ระดับของกิจกรรมทางธุรกิจกำลังดำเนินไปด้วยดี จะมีการสร้างงานขึ้นเป็นจำนวนมากทำให้อัตราการจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงก็จะสูงขึ้น

3. ตัวแบบด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (Push-Pull Approach)

ตัวแบบนี้เป็นการผสมผสานตัวแบบด้านพฤติกรรมและตัวแบบด้านเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกัน กล่าวคือ ตัวแบบนี้ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกของบุคคลนั้นมี 2 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดเป็นปัจจัยที่ต่างก็มีผลต่อการลาออก โดยที่ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรืออยู่ในองค์กร (Internal Factor) ได้แก่ ความไม่พอใจในงาน ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความเป็นกันเอง (Unfriendly Work Colleagues) และขนาดขององค์กร (Organization Size) โดยอัตราการลาออกจากงานขององค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีอัตราการลาออกมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก

ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร (External Factor) ได้แก่ ตลาดแรงงานหรือภาวะว่างงาน การได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า (Higher Pay) การมีโอกาสในความก้าวหน้าสูงกว่า (Greater Opportunity for Advancement) การได้รับผลประโยชน์และสวัสดิการที่เหนือกว่า (Greater Fringe Benefits)

4. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ William H. Mobley

ในปี ค.ศ. 1977 Mobley (Mobley, Hornor & Hollingsworth, 1978) ได้สร้างตัวแบบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับกระบวนการตัดสินใจลาออกโดยศึกษาจากผลงานหรือกรอบแนวความคิดของ March, Simon และ Locke เป็นแนวทาง ซึ่งสามารถสรุปออกมาเป็นกระบวนการดังภาพที่ 5

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินคุณค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจกับความไม่พอใจ การศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกจากนั้น มักจะตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรงระหว่าง ความพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการ ลาออกจางาน

กระบวนการ D เน้นว่าก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจางานคือการ ประเมินค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้จากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหา งานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออกจะมีการพิจารณาถึงการสูญเสียอาวุโสผลประโยชน์ ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและหรือประโยชน์ที่คาดหวังต่ำบุคคลอาจจะ ประเมินคุณค่างานที่อยู่เสียใหม่ เพื่อลดความคิดในการลาออก หรือหาวิธีในการถอนตัวจากองค์การ ในรูปแบบอื่น ถ้าเขาค้นพบหนทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็จะเข้ามาสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก ถ้าไม่พบหนทางเลือกบุคคลก็ อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวัง ตลอดจนคุณค่างานที่มีอยู่เสีย ใหม่ ยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออกหรือมีพฤติกรรมถอนตัวในรูปแบบ อื่นๆ เช่น การขาดงาน เป็นต้น

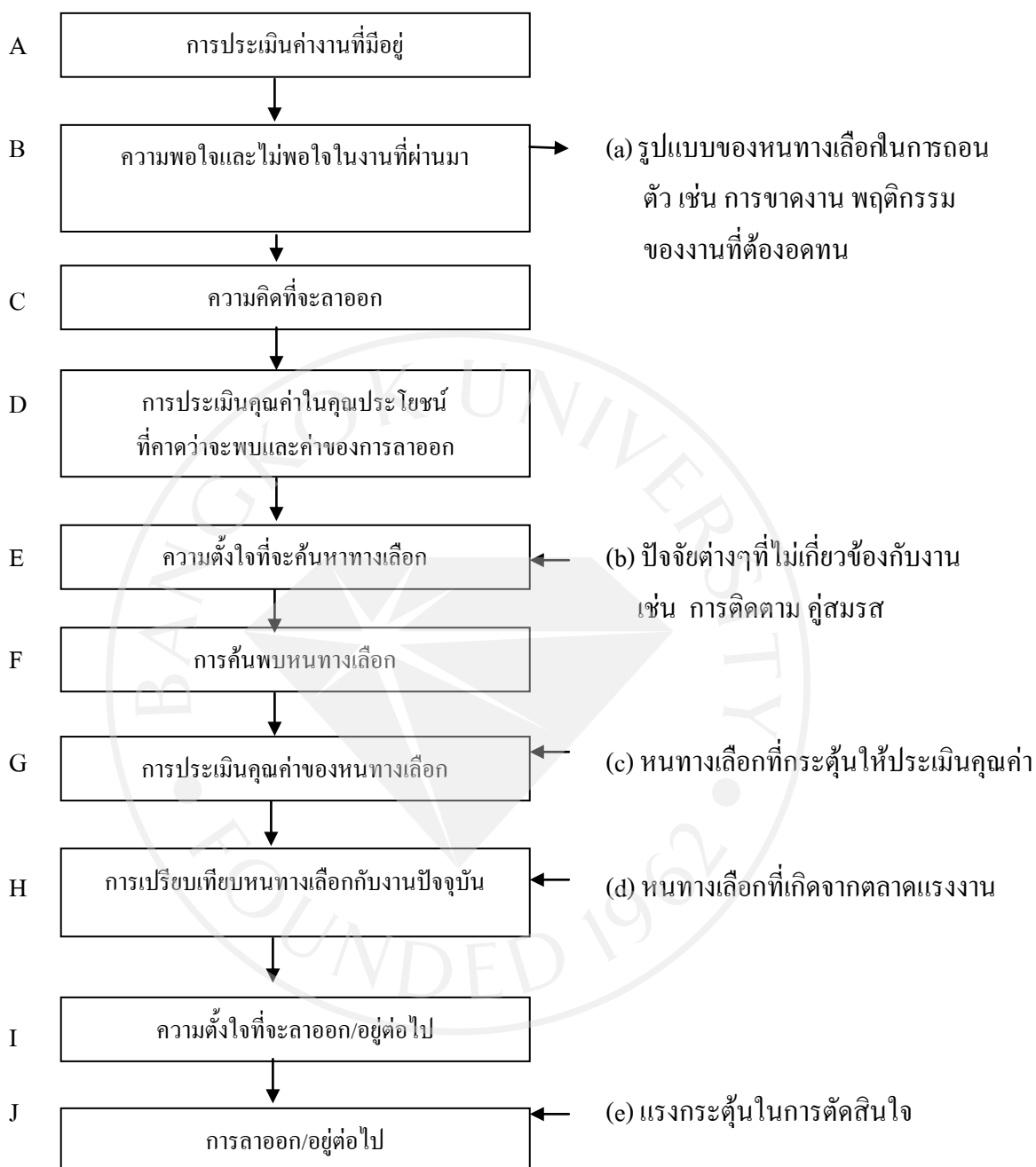
กระบวนการ G เป็นการประเมินคุณค่าหนทางเลือกเมื่อสามารถหาหนทางเลือกได้แล้ว กระบวนการประเมินคุณค่านี้สามารถตั้งสมมติฐานเช่นเดียวกับกระบวนการประเมินคุณค่าของ กระบวนการ A

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบ หนทางเลือกนั้นก็เกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจที่จะลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้ายคือการลาออก ถ้าปรากฏในการเปรียบเทียบ ระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคคลเกิด

ภาพที่ 5 : ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Mobley

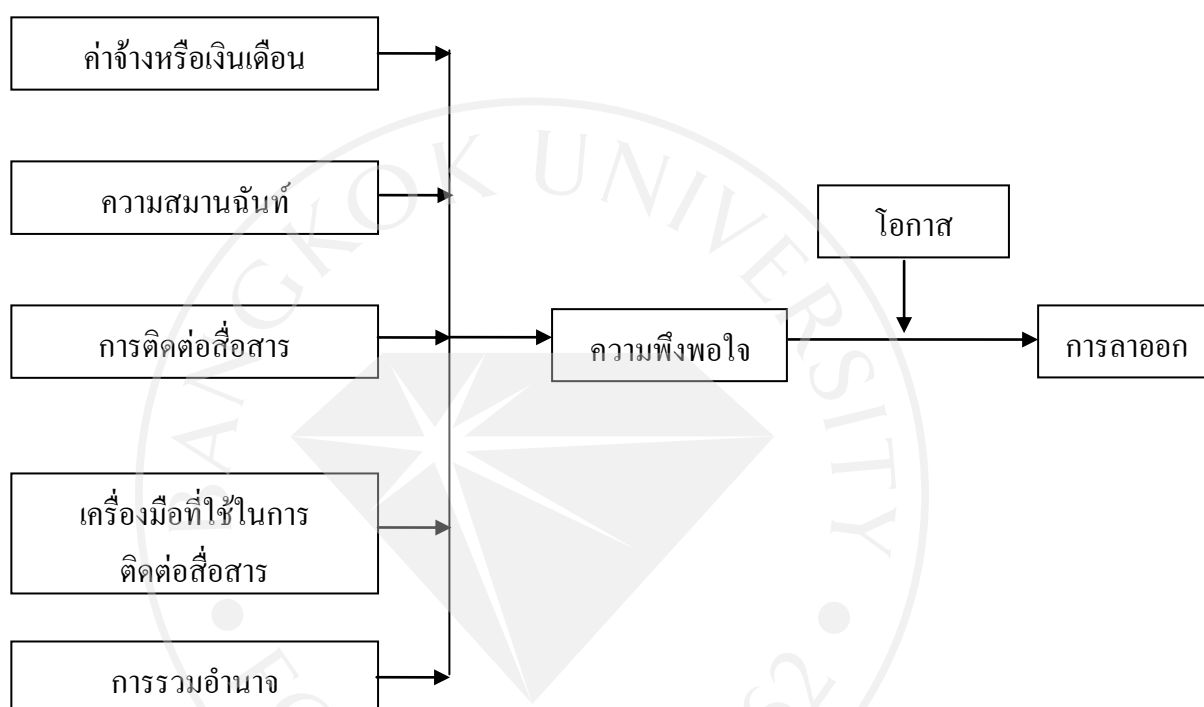


ที่มา : ชุมพล เวสสุบุตร. (2535). ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

5. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Price

ในปี ค.ศ. 1978 Price (1977 อ้างใน ชุมพล เวสบุตร, 2535, หน้า 33) ได้สร้างแบบการลาออกจากงานโดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานดังภาพที่ 6

ภาพที่ 6 : ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ Prices



ที่มา : ชุมพล เวสบุตร. (2535). ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Prices (1977 อ้างใน ชุมพล เวสบุตร, 2535, หน้า 33) อธิบายว่าตัวแปรที่เป็นการตัดสินใจขึ้นต้นในการลาออกจากงานของบุคคลได้แก่ ระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอย่างหนึ่ง ซึ่งตัวแปรต่างๆเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยPrices ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานและโอกาสของบุคคลเป็นตัวแปรที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคคลนั้นกับการลาออก ซึ่งอาจจะกล่าวได้โดยสรุปว่าตัว

แบบการลาออกตามแนวความคิดของ Princes ได้กำหนดตัวแปรต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ระดับของค่าจ้างเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากร ในองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการรวบรวมอำนาจ ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อการลาออก

2. ตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสของการเลื่อนงานมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างตัวแปรตามข้อ 1 และการลาออก

3. ตัวแปรเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติในทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น

Mobley และคณะ (1978) ได้พัฒนารายละเอียดของตัวเชื่อมระหว่างความพึงพอใจในงานและการลาออกอย่างสมัครใจ เนื่องจากตัวแบบของ Princes (1977 อ้างใน ชุมพล เวศบุตร, 2535, หน้า 33) และตัวแบบความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ไม่มีตัวเชื่อม สำหรับจุดประสงค์ของการพัฒนาทฤษฎีตัวแบบของ Mobley นั้นคือจะทำให้มีลักษณะง่าย ตัวแบบของ Mobley (Mobley และคณะ, 1978) จะมีลักษณะเฉพาะคือขอบเขตของพฤติกรรมระหว่างความพึงพอใจในงานและการลาออกอย่างสมัครใจ เป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยความคิดเกี่ยวกับการลาออกการประเมินเกี่ยวกับประโยชน์ของการค้นหางาน ความตั้งใจที่จะค้นหางาน การประเมินเกี่ยวกับทางเลือก และความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรหรืออยู่ในองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความไม่พึงพอใจในงานอาจนำไปสู่การค้นหางานใหม่ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากองค์กร ผลจะเป็นพฤติกรรมการอยู่หรือการลาออกจากองค์กร

จากตัวแบบเชิงสาเหตุและผลที่ Mobley (Mobley และคณะ, 1978) เสนอนั้น เขาได้นำมาทดสอบกับลูกจ้างโรงพยาบาลแบบทำงานเต็มเวลา จำนวน 203 คน เพื่อที่จะประเมินทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรในแบบ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกโดยผ่านความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งมีผลทางตรงกับการลาออก

ความตั้งใจที่จะลาออกจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมลาออกที่เกิดขึ้น $R = 0.49$ ขณะที่ความไม่พึงพอใจในการทำงานกับการลาออกมีความสัมพันธ์กันเพียง 0.21 (Mowday, Porter & Steers, 1982)

การลาออกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก และความตั้งใจลาออกจะเป็นตัวแปรการทำนายการลาออกที่ดีกว่าตัวแปรด้านความรู้สึกอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร กล่าวคือ ความตั้งใจลาออกจะเป็นความคิดที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมลาออกอย่างแท้จริง (Shore & Martin, 1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยในกรมอาชีวศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่าผู้บริหารระดับ วิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้บริหารระดับ โรงเรียน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันว่าเงินเดือนและ ตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นน้อยที่สุด

ศักดา พันชมพู (2530) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กสิกรไทย ภาคตะวันออก พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออกมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานระดับปานกลาง และเมื่อทำการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก 8 ด้านด้วยกัน คือ ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านมาตรฐานของงาน ด้านเทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน และด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ ส่วนที่เหลือ เป็นความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ด้าน ความมั่นคงของงานและความสัมพันธ์ของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านสิทธิผลประโยชน์ที่จะได้รับ และด้านเงินเดือน หรือค่าจ้าง

สมชาย ชัยยุทธ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงาน บุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ศิริวรรณ สุขสว่างผล (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตหน่วยงาน โมเพล็ก บริษัท โมเตอร์นฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน ฝ่ายผลิตจำนวน 120 คน ผลการศึกษามีดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในภาพรวม และองค์ประกอบย่อยของความ พึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผล เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชามี คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนต่ำสุด

2. ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ตัวแปรภูมิหลังของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ รายได้ต่อวันจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่กับบริษัท การเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตัญญู เทียนปฐม (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้แก่

1. ลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และลักษณะงานที่สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยอมรับ และความรู้สึกในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มัทนา สุวันนุสส์ (2543) ศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความคาดหวังในระดับมาก ในเรื่องของเงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ และความมั่นคงของธนาคาร สำหรับตัวแปรข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารทหารไทยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ ส่วนตัวแปรด้านอื่น ได้แก่ รายได้ สถานภาพสมรส การศึกษาลักษณะงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Amstrong (1971) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจและความสำคัญของงาน ตลอดจนสิ่งแวดลอมของงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากวิศวกร จำนวน 200 คน และคณะกรรมการบริหาร

จำนวน 153 คน ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรได้ให้ค่าระดับความสำคัญขององค์ประกอบเกี่ยวกับงานสูง ขณะที่คณะกรรมการบริหารให้ค่าระดับความสำคัญขององค์ประกอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานสูง และยังพบอีกว่าความพึงพอใจในองค์ประกอบของงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานทุกอย่างมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

เขาวลัถยณ์ เลาหะจินดา(2520) ได้ศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออก โดยที่กลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก

จิราภรณ์ สีขาว (2536) ได้ทำรายงานการวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือนทุกระดับของทุกกระทรวง ทบวง กรมที่ลาออกในปี 2544 จำนวน 282 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่าผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย มีรายได้ต่ำ อายุราชการไม่ถึง 4 ปี อายุไม่เกิน 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชาเงินเดือนและสภาวะการทำงาน และเหตุผลที่สำคัญในการลาออกจากราชการคือ รายได้

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร: ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย” โดยใช้แบบสอบถามพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรจำนวน 231 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุและรายได้ ในขณะที่ตัวแปรเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

จุฬารัตน์ ประจงพงศ์พันธุ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไปจำนวน

380 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล 3 ปัจจัยคือ ชีวิตส่วนตัว การควบคุมบังคับบัญชา และเงินเดือนค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยรองที่มีอิทธิพลได้แก่ ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และอายุงาน แต่ไม่พบอิทธิพลของสถานภาพสมรสกับการเปลี่ยนงาน

จตุพร กาญจนการุณ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากรองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน” โดยการสอบถามข้าราชการในสาขาวิชาที่ขาดแคลนจำนวน 556 คน เกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกจากรองค์การความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านต่างๆ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ที่มีอายุน้อย เพศหญิง และผู้ที่เป็น โสดจะมีระดับแนวโน้มการลาออกจากรองค์การมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก เพศชาย และผู้ที่สมรสแล้ว และนอกจากนี้พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายแนวโน้มการลาออกจากการได้เรียงความสำคัญคือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง ความพึงพอใจในงานด้านมิตรสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

อารามณ์ จินดาพันธ์ (2536) ได้ศึกษาตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน 4 กลุ่มคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้เอกลักษณ์ของภารกิจ ความสำคัญของภารกิจ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ข้อมูลย้อนกลับจากภารกิจและทัศนคติที่มีต่อระบบราชการ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ และสุดท้ายคือปัจจัยด้านบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และภาระงานตามบทบาท พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานนั้น ลักษณะงานและเพื่อนร่วมงานเป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ได้ดีที่สุด

ปรีชาติ ดันดีวัฒน์ (2538) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยมีตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ 6 ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน อายุ สภาพการทำงาน เงินเดือน และสิ่งตอบแทน ความมั่นคง

กิติพงษ์ มหารัตนวงษ์ (2540, อ้างใน ภราดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540, หน้า 15) ได้ศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” โดยกลุ่มตัวอย่างเป็พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป โดยใช้แบบสอบถามพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีการลาออกมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยและยังโสดอยู่

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากรองค์การของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจาก

องค์การ เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สามารถทำนายความตั้งใจ
ลาออกจากองค์การได้ร้อยละ 63.26

กุลวดี เทศประทีป (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ มีความสัมพันธ์กับการลาออก
ของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุงาน และความ
รับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน
ความก้าวหน้า ความมั่นคง และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยสำรวจ(SURVEY RESEARCH) โดยใช้แบบสอบถามและกำหนดขั้นตอนการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด ที่ประจำอยู่สำนักงาน เลขที่ 2126 อาคารกรมศึกษา ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพฯ ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 400 คน ที่มา (บริษัท โซนี่ จำกัด ตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการส่วนมาถึงระดับปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มจากจำนวนประชากรทั้งหมด 400 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ตามวิธีของทาโร ยามานะ (Taro Yamane อ้างใน ภิญโญ, 2547)

สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{400}{1 + 400(0.05)^2}$$

$$= \frac{400}{1 + 400(0.05)^2}$$

$$= 200$$

ณ ระดับนัยสำคัญร้อยละ 95

กำหนดให้ n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือขนาดของประชากร

e คือความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดความเคลื่อนไหวย้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบปลายเปิดผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัย การศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร บทความวิชาการและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะของ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1

เป็นแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษาเงินเดือนอายุงานในบริษัทและประสบการณ์ ในการทำงาน

ส่วนที่ 2

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 50 ข้อ โดยสร้างแบบสอบถามให้ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด 10 ด้าน มาเป็นเกณฑ์ ได้แก่ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้าน ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้าน รายได้ และด้านสวัสดิการกำหนดระดับความพึงพอใจโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ซึ่งแบ่ง ออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยยึดหลัก ดังนี้

ข้อความมีลักษณะเชิงบวก(Positive) ต่อเรื่องที่มีการวัด มีจำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย 1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 23, 26, 29, 32, 34, 36, 38, 42, 44, 46, 48, 50 โดยจะให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

ข้อความมีลักษณะเชิงลบ(Negative) ต่อเรื่องที่ต้องการวัด มีจำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 3, 5, 7, 10, 12, 18, 19, 22, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 33, 35, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 47, 49 โดยจะให้คะแนน 1, 2, 3, 4, 5 จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

ส่วนที่ 3

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร จำนวน 12 ข้อ โดยการดัดแปลงจาก เครื่องมือวัด "การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ ลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ของปรีชาติ ดันติวัฒน์(2548) ลักษณะของเครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความ ต้องการลาออกจากองค์กร โดยได้นำข้อคำถามมาดัดแปลงให้เนื้อหาของคำถามสอดคล้องตรงกับกลุ่ม ประชากรที่ต้องการศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยดำเนินงานเป็นขั้นตอน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ประจำอยู่การกรมศิษย์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ และให้เวลาพนักงานตอบแบบสอบถามแล้วส่งคืนให้กับผู้วิจัย

การทดสอบเครื่องมือวิจัย(Measurement & Scale Reliability)

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามาทำการตรวจสอบข้อมูลโดยการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability Analysis) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น 30 ชุด ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจริงจำนวน 30 ชุด ก่อนการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจริงจำนวน 200 ชุดจากกลุ่มตัวอย่างประชากร ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา(α) พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่น = .888

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) คือการอธิบายลักษณะต่างๆ ไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงานในบริษัท และประสบการณ์ในการทำงาน เสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เสนอผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อหาค่ากลาง ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่อกระจายน้ำหนักคำตอบ

วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการคำนวณค่าวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA และใช้วิธีทางสถิติ T – Test ด้วยวิธี independent samples เพื่อทดสอบสมมุติฐานกลุ่ม และทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ในการวัดระดับของความพึงพอใจนำค่าระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้คะแนนมาหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก จะทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ความกว้างอันตรภาคชั้นของระดับความเห็นจากสูตร

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

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการกำหนดคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำสุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจในงานในระดับสูงที่สุด

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงานในบริษัท ประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานเช่น ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานตั้งแต่ระดับต่ำกว่าผู้จัดการส่วนลงมา ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราการลาออกสูง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ อัตราร้อยละ

ตอนที่ 2. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยใช้ความถี่ อัตราร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 3. การทดสอบสมมติฐาน (Testing Hypothesis) โดยใช้วิธีทางสถิติ T-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ ANOVA (F-test) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม และทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากแบบสอบถามจำนวนตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1: แสดงจำนวนร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงานในบริษัทและประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	99	49.5
หญิง	101	50.5
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	32	16.0
26 – 30 ปี	78	39.0
31 – 35 ปี	42	21.0
36 – 40 ปี	39	19.5
มากกว่า 40 ปี	9	4.5
สถานภาพสมรส		
โสด	132	66.0
สมรส	65	32.5
หม้าย / หย่า	3	1.5
แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต	0	0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	0	0
ระดับปริญญาตรี	119	59.5
ระดับปริญญาโท	81	40.5
ระดับปริญญาเอก	0	0

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 1: (ต่อ) แสดงจำนวนร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงานในบริษัทและประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	49	24.5
20,000 – 30,000 บาท	65	32.5
30,001 – 40,000 บาท	36	18.0
40,001 – 50,000 บาท	21	10.5
50,000 บาทขึ้นไป	29	14.5
ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	18	9.0
1 – 3 ปี	92	46.0
4 – 6 ปี	29	14.5
6 ปีขึ้นไป	61	30.5
ประสบการณ์ภายหลังสำเร็จการศึกษา		
0 – 2 ปี	26	13.0
2 -4 ปี	59	29.5
5 - 7 ปี	50	25.0
8 – 10 ปี	20	10.0
มากกว่า 10 ปี	45	22.5

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ซึ่งเพศหญิงมีจำนวน 101 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50.5 และเพศชายจำนวน 99 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 49.5 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 39 สถานภาพสมรสเป็นโสดจำนวน 132 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 66 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 119 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.5 เงินเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาทจำนวน 65 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.5 ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1 ปีจำนวน 92 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 46 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ภายหลังสำเร็จการศึกษาระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 59 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.5

ตอนที่ 2. ระดับความพึงพอใจในงานและระดับความคิดที่จะลาออกจางาน

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคิดที่จะลาออกจางานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้รวบรวมจากคำถามทั้งหมด 50 ข้อ โดยแบ่งคำถามในแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วยคำถามด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน รายได้ และสวัสดิการ

การศึกษายจะใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร โดยแสดงในรูปของความถี่ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย แล้ววัดระดับความพึงพอใจต่อตัวแปรตามย่อยในแต่ละหัวข้อ เมื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยแล้วแบ่งระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร

ตารางที่ 2: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.87	6.29	สูง
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมแล้ว	3.28	1.076	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซากจำเจ ซึ่งบางเรื่องไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถก็ได้	2.51	1.037	ต่ำ
4. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ทำให้ท่านมีความสุขกับการทำงาน	3.72	.903	สูง สูง
5. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความถนัดของตัว	3.53	.924	
รวม	3.3820	.52061	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในช่วง 3.3820 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจัยรายย่อยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของงานที่รับผิดชอบเป็นงานจำเจ เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในช่วง 2.51

ตารางที่ 3: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า

ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.46	.879	สูง
2. ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ ท่านไม่มีโอกาสก้าวไปสู่จุดที่ท่านมุ่งหวังในชีวิต	3.35	1.000	ปานกลาง
3. ท่านพอใจกับโอกาสในรพัฒนาทักษะ การทำงานที่ท่านได้รับ	3.70	.723	สูง
4. ท่านได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ท่านทำ	3.59	.973	สูง
5. ท่านต้องทำงานนานมาก กว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งแต่ละครั้ง	1.91	.988	ต่ำ
รวม	3.2000	.57555	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในความสำเร็จทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในช่วง 3.2000 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจุบันจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของการได้เลื่อนตำแหน่งแต่ละครั้ง เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในความสำเร็จอยู่ในช่วง 1.91

ตารางที่ 4: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ

ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมหรือเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.49	.913	สูง
2. ท่านไม่มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.34	.932	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.63	.887	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ผ่านมา	3.75	.901	สูง
5. งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลต่อเป้าหมายความสำเร็จของบริษัท	3.76	.963	สูง
รวม	3.5940	.73503	สูง

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับอยู่ในช่วง 3.5940 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในผลงานว่ามีผลต่อเป้าหมายความสำเร็จของบริษัท และได้มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 5: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ	3.53	1.017	สูง
2. ท่านได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.10	.977	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.26	.946	ปานกลาง
4. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.25	.871	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.55	.775	สูง
รวม	3.3360	.67303	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในช่วง 3.3360 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจัยรายย่อยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของความยุติธรรม เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในช่วง 3.10

ตารางที่ 6: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา ทั้ง ด้านการทำงานและ เรื่องส่วนตัว	3.41	.919	สูง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจกับท่าน	3.15	1.053	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา	3.36	.956	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่ามีกรแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหน่วยงานของท่าน	2.03	.871	ต่ำ
5. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงาน	2.84	.945	ปานกลาง
รวม	2.9530	.58853	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในช่วง 2.9530 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจัยรายย่อยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของการแบ่งพรรคแบ่งพวก เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในช่วง 2.03

ตารางที่ 7: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ มีความมั่นคงและเติบโตได้อีก	4.00	.777	สูง
2. ท่านไม่แน่ใจในสภาพการจ้างงานของ บริษัทฯ	3.22	1.204	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวมีผลกระทบต่อความอยู่รอดของบริษัทฯ	2.11	.671	ต่ำ
4. ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวังได้โดยไร้อุปสรรคจำเป็นต้องเปลี่ยนงาน	2.84	1.001	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกกังวลใจที่อาจต้องถูกออกจากงานหากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	2.55	.955	ต่ำ
รวม	2.9420	.58853	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานอยู่ในช่วง 2.9420 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจุบันจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวมีผลกระทบต่อความอยู่รอดของบริษัทฯ เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในช่วง 2.11

ตารางที่ 8: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมักไม่มีนโยบายหรือแผนงานที่ชัดเจนเพียงพอ	3.23	1.026	ปานกลาง
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของ บริษัทฯ มีความเหมาะสมดีแล้ว	3.36	.863	ปานกลาง
3. บริษัทฯ ที่ท่านทำงานอยู่มีนโยบายที่เอารัดเอาเปรียบพนักงานมากเกินไป	3.41	.963	สูง
4. ท่านสามารถรับรู้แผนการขยายงานของบริษัทฯ อยู่ต่อเนื่อง	2.92	.994	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม	2.32	.975	ต่ำ
รวม	3.0470	.57798	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในช่วง 3.0470 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจุบันจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้ในปัจจุบัน เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในช่วง 2.32

ตารางที่ 9: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านการสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในงานด้านการสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ให้อำนวยต่อการทำงานของท่าน	4.06	.666	สูง
2. เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ จัดให้มีคุณภาพต่ำ	3.88	.787	สูง
3. เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ จัดให้มีปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสม	3.90	.610	สูง
4. ท่านเบื่อสภาพการทำงานที่ต้องเดินทางไป ต่างจังหวัดเป็นประจำ	3.36	.962	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไป ทำให้ท่านไม่สามารถมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ	3.27	1.063	ปานกลาง
รวม	3.6920	.52661	สูง

จากตารางที่ 9 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านการสภาพการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านการสภาพการทำงานในช่วง 3.6920 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านของสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ จัดให้มีปริมาณที่เพียงพอเหมาะสม

ตารางที่ 10: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านรายได้

ความพึงพอใจในงานด้านรายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการครองชีพของท่าน	2.55	1.102	ต่ำ
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบของท่าน	2.85	1.055	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการปรับเพิ่มเงินเดือนของท่านไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	2.45	1.011	ต่ำ
4. ท่านพอใจกับการจ่ายเงินเดือนและ โบนัสของบริษัทฯ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายกัน	3.27	.954	ปานกลาง
5. ท่านต้องการเปลี่ยนงานใหม่เพื่อหารายได้ที่ดีกว่า	2.64	.935	ปานกลาง
6. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.13	1.019	ปานกลาง
รวม	2.8142	.71928	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านรายได้ ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านรายได้ในช่วง 2.8142 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจัยรายย่อยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของการปรับเพิ่มเงินเดือนของท่านไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันเนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในด้านรายได้ อยู่ในช่วง 2.45

ตารางที่ 11: ระดับของความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ

ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านไม่พอใจกับแผนประกันชีวิต อุบัติเหตุและสุขภาพที่บริษัทฯจัดให้	3.82	.775	สูง
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการช่วยเหลือด้านกู้เงินต่างๆ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทฯจัดให้	3.79	1.056	สูง
3. ท่านคิดว่าเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ท่านต้องการเลือกงานใหม่คือ ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทนี้	2.21	.938	ต่ำ
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการโดยรวมของบริษัทฯ	4.04	.817	สูง
รวม	3.4625	.59455	สูง

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในด้านสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านสวัสดิการในช่วง 3.4625 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แต่ถ้าพิจารณาในปัจจัยรายย่อยจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังมีความไม่แน่ใจในเรื่องของการเลือกงานใหม่ที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทนี้เนื่องจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจด้านสวัสดิการ อยู่ในช่วง 2.21

ตารางที่ 12: ระดับของความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในงานโดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงาน	3.3820	.52061	ระดับปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	3.2000	.57555	ระดับปานกลาง
ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ	3.5940	.73503	ระดับสูง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.3360	.67303	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.9530	.58214	ระดับปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	2.9420	.58853	ระดับปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.0470	.57798	ระดับปานกลาง
ด้านการสภาพการทำงาน	3.6920	.52661	ระดับสูง
ด้านรายได้	2.8142	.71928	ระดับปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	3.4625	.59455	ระดับสูง
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.2423	.36063	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 12 ความพึงพอใจในงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2423 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ด้านการสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในด้านรายได้ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8142 เนื่องจากจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาท ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการครองชีพ จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางและสูงนั้น เพราะบริษัทฯ สามารถตอบสนองความต้องการได้เพียงพอในระดับหนึ่ง

ตารางที่ 13: ระดับความคิดที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร

ความคิดที่จะลาออกจากงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านตัดสินใจได้ถูกต้องที่เข้าทำงานในบริษัทนี้	3.88	.701	สูง
2. ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่านี้ ท่านจะลาออกจากงานที่ท่านทำ อยู่ในปัจจุบัน	3.36	.966	ปานกลาง
3. ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่เพราะงานปัจจุบัน เป็นงานที่ดี และมีความมั่นคง	3.37	.925	ปานกลาง
4. งานปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ของท่าน	2.32	.970	ปานกลาง
5. ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ภายใน 1-2 ปี	3.02	.977	ปานกลาง
6. การลาออกจากงานมิใช่การแก้ปัญหที่ดี	3.78	.811	สูง
7. ในบริษัทของท่านมีการ โอนย้ายหรือลาออกอยู่เสมอ	4.17	.897	สูง
8. ท่านรู้สึกอึดอัดและเบื่อหน่ายที่ต้องปฏิบัติงานในบริษัทนี้	2.47	.940	ต่ำ
9. เมื่อเกิดปัญหาเพียงเล็กน้อยในที่ทำงานก็สามารถเป็น เหตุให้ท่าน ลาออกจากงานได้	2.64	.977	ปานกลาง
10. ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องการ โอนย้ายหรือการออกไปหา งานใหม่	2.84	.937	ปานกลาง
11. ท่านรู้สึกตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในบริษัทนี้	2.20	.814	ต่ำ
12. ท่านคิดจะลาออกเสมอเพื่อไปทำงานอื่นที่ให้ ค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.19	1.004	ปานกลาง
รวม	3.1008	.26689	ปานกลาง

จากตาราง 13 จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในช่วง 3.1008 คะแนน

ตอนที่ 3. การทดสอบสมมติฐาน (Testing Hypothesis)

การศึกษานี้จะใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยจะทำการทดสอบสมมติฐาน (Testing Hypothesis) โดยใช้วิธีการทางสถิติ T-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่ม และ ANOVA (F-test) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่ม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานข้อที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน ในบริษัทและประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานหลักข้อที่ 1 จะทำโดยทดสอบสมมติฐานย่อยข้อ 1.1 ถึง 1.7 ดังรายละเอียดดังนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1: เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 14: ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	P-value
ชาย	99	3.0741	.23866		
หญิง	101	3.1271	.29074		
รวม	200	3.1006	2.6689	-1.4010	.160

จากตารางที่ 14 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดที่จะลาออกจากงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ .160 มีค่ามากกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่.2: อายุของพนักงานไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 15: ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 26 ปี	32	3.1094	.23706		
26 – 30 ปี	78	3.1357	.30805		
31 – 35 ปี	42	3.0794	.27666		
36 – 40 ปี	39	3.0705	.21163		
มากกว่า 40 ปี	9	3.0000	.07217		
รวม	200	3.1008	.26689	.853	.493

จากตารางที่ 15 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ .493 มีค่ามากกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น อายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่.3: สถานภาพสมรสของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 16: ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	P-value
โสด	132	3.1301	.27228		
สมรส	65	3.0346	.24995		
หม้าย-หย่า	3	3.2500	.00000		
รวม	200	3.1008	.26689	3.337	0.38

จากตารางที่ 16 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.38 มีค่ามากกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น สถานภาพสมรสของพนักงานไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออก

การทดสอบสมมติฐานข้อที่.4: การศึกษาของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่17: ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ปริญญาตรี	119	3.1261	.26638		
ปริญญาโท	81	3.0638	.26493		
รวม	200	3.1008	.26689	2.645	.105

จากตารางที่ 17 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.105 มีค่ามากกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น การศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่.5: เงินเดือนของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่18: ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 20,000 บาท	49	3.0612	.23309		
20,000 – 30,000 บาท	65	3.1487	.28163		
30,001 – 40,000 บาท	36	3.1690	.27638		
40,001 – 50,000 บาท	21	3.0992	.31471		
50,000 บาทขึ้นไป	29	2.9770	.18885		
รวม	200	3.1008	.26689	3.062	.018

จากตารางที่ 18 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ 0.018 มีค่าน้อยกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น เงินเดือนของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1: ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 19: ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	P-value
ต่ำกว่า 1 ปี	18	3.0000	.12127		
1 – 3 ปี	92	3.1313	.31211		
4 – 6 ปี	29	3.0920	.24735		
6 ปีขึ้นไป	61	3.088	.22611		
รวม	200	3.1008	.26689	1.315	.271

จากตารางที่ 19 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งกับความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ .271 มีค่ามากกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งของพนักงานไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 20: ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานในตำแหน่งกับความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปร	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	P-value
0 – 2 ปี	26	3.0865	.28233		
2 -4 ปี	59	3.1328	.28955		
5 - 7 ปี	50	3.0733	.25844		
8 – 10 ปี	20	3.1208	.34036		
มากกว่า 10 ปี	45	3.0889	.19816		
รวม	200	3.1008	.26689	.408	.803

จากตารางที่ 20 ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความคิดที่จะลาออกจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าค่า P-value เท่ากับ .803 มีค่ามากกว่า alpha ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพการทำงานด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1: ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 21: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออก กับด้านลักษณะงาน

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านลักษณะงาน
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.350**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
ด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	-.350 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 21 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ -.350 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสูง พนักงานจะมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรลดลง ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานต่ำ ก็จะมีความคิดที่จะลาออกสูง ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในปริมาณงาน และลักษณะงานที่สร้างสรรค์จะเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และเมื่อมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ก็จะทำให้แนวโน้มการเกิดความคิดที่จะลาออก จากองค์กรลดลง

การทดสอบสมมติฐานที่ 2: ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 22: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านความก้าวหน้า

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านความก้าวหน้า
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.260**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
ด้านความก้าวหน้า	Pearson Correlation	-.260**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 22 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ -.260 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่าตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามแสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานจะลดลง ทั้งนี้เพราะว่าในการทำงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้า หากบริษัทให้ออกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานและการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถด้วยความยุติธรรม พนักงานจะรู้สึกพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าที่ได้รับ ทำให้แนวโน้มของความคิดที่จะลาออกจากองค์กรก็จะมึน้อย

การทดสอบสมมติฐานที่ 3: ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ มีผลต่อ
ความคิดที่จะ ลาออกจากงาน

ตารางที่ 23: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้าน
ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ

	ความคิดที่จะลาออก	ด้านความสำเร็จ และการได้รับการ ยอมรับ
ความคิดที่จะลาออก Pearson Correlation	1	-.326**
Sig. (2-tailed)		.000
N	186	186
ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ Pearson Correlation	-.326**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 23 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับมีค่าเท่ากับ $-.326$ ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออกกับด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แสดงว่าถึงแม้บริษัทจะพยายามสร้าง ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นสูงเพียงใด ก็ไม่สามารถส่งผลให้ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานลดลงได้มากเท่ากับปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนี้เป็นปัจจัยเชิงใจที่เกิดจากความต้องการในระดับสูง บุคคลส่วนใหญ่ที่มีความต้องการเหล่านี้มักจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยความต้องการด้านอื่นๆ อย่างเพียงพอแล้ว

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.4: ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อ
ความคิดที่จะลาออก จากงาน

ตารางที่ 24: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออก กับด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.254**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	-.254**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 24 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเท่ากับ -.254 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามแสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะลดลง ทั้งนี้เพราะว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เป็นผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา จนเกิดเป็นความรักต่อองค์กรและการทำงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ แนวโน้มของความคิดที่จะลาออกจากองค์กรก็จะลดลง

การทดสอบสมมติฐานที่ 5: ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อ
ความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 25: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.161*
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	200	200
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	-.161	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	200	200

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 25 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ -.161 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรก็จะลดลง ทั้งนี้เพราะว่ามีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีปราศจากการขัดแย้งและความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีสูง แนวโน้มของความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะน้อยลง

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.6: ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 26: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านความมั่นคงในงาน

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านความมั่นคงในงาน
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.127
	Sig. (2-tailed)		.072
	N	200	200
ด้านความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	-.127	1
	Sig. (2-tailed)	.072	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 26 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความมั่นคงในงานมีค่าเท่ากับ -.127 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะลดลง ทั้งนี้เพราะการได้รับความมั่นคงในการทำงาน เป็นการได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในหลักประกันความมั่นคงของชีวิต การที่บริษัทฯ ไม่มีนโยบายการปลดผู้ปฏิบัติงานและมีโอกาสเติบโตอีกเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และยังช่วยลดความวิตกกังวลของผู้ปฏิบัติงานเรื่องที่แสวงหางานใหม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความเครียด แนวโน้มที่จะเกิดความคิดที่จะลาออกจากองค์กรก็จะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น

การทดสอบสมมติฐานที่ 7: ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 27: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออก กับด้านนโยบายและการบริหาร

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านนโยบายและการบริหาร
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.164*
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	200	200
ด้านนโยบายและการบริหาร	Pearson Correlation	-.164*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	200	200

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 27 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเท่ากับ -.164 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะลดลง เพราะงานนโยบายและการบริหารงานเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานของบริษัท ถ้าหากนโยบายและการบริหารงานดี ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจ แนวโน้มการลาออกจากองค์กรก็จะลดลง

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.8: ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ตารางที่ 28: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออกกับด้านสภาพการทำงาน

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านสภาพการทำงาน
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.289**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
ด้านสภาพการทำงาน	Pearson Correlation	-.289**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 28 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านสภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ -.289 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่าตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามแสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะลดลง เพราะว่าสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุณหภูมิ แสง เสียง เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนเวลาในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้หากมีความไม่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดเป็นความไม่พึงพอใจในงานได้ และหากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะนำไปสู่ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรได้ในที่สุด

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.9: ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ มีผลต่อความคิดที่จะ ลาออกจากงาน
 ตารางที่ 29: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออก กับด้านรายได้

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านรายได้
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.383**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
ด้านรายได้	Pearson Correlation	-.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 29 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านรายได้มีค่าเท่ากับ -.383 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านรายได้มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้สูงความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะลดลง และทางตรงข้ามถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้ต่ำ ก็จะทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกจากองค์กรสูงมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะว่ารายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องการการตอบสนองทางด้านนี้เพียงพอก่อนจะนำไปสู่ความต้องการด้านอื่นๆ นอกจากนี้ รายได้ยังสามารถเป็นฐานในการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น ได้อีกด้วย เช่น การได้รับการยกย่องในสังคม เป็นต้น หากองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานยังมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว การเกิดความคิดที่จะลาออกย่อมต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน

การทดสอบสมมติฐานที่ 10: ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน
 ตารางที่ 30: แสดงการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่าเฉลี่ยด้านความคิดที่จะลาออก กับสวัสดิการ

		ความคิดที่จะลาออก	ด้านลักษณะงาน
ความคิดที่จะลาออก	Pearson Correlation	1	-.134
	Sig. (2-tailed)		.058
	N	200	200
ด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	-.134	1
	Sig. (2-tailed)	.058	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 30 ผลที่ได้จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านสวัสดิการมีค่าเท่ากับ -.134 ซึ่งเป็นค่าลบ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรความคิดที่จะลาออก กับด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม แสดงว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการสูง ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรจะลดลง ทั้งนี้สวัสดิการที่บริษัทจัดให้เพื่อเป็นการเกื้อกูลผลประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความพึงพอใจนอกเหนือจากการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานโดยตรง การจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานจึงถือเป็นสวัสดิภาพของความมั่นคงในชีวิต ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอุ่นใจในความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น หากเกิดการเจ็บป่วยก็สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ไม่ต้องนำเงินซึ่งเก็บสะสมจากการหารายได้มาใช้จ่าย ซึ่งถือเป็นความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว การมีสวัสดิการที่ดีจึงช่วยสร้างความพึงพอใจสูงและแนวโน้มที่จะเกิดความคิดที่จะลาออกจากองค์กรก็จะลดน้อยลง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีผลหรือสัมพันธ์กับความคิดที่จะลาออกจากงานเพียงใดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 200 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กรณีที่พบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิธีทางสถิติ T-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้ ANOVA (F-test) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลหลายกลุ่มโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิงมีจำนวน 101 คน เพศชายจำนวน 99 คน ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 78 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดจำนวน 132 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 119 คน เงินเดือนอยู่ในระหว่าง 20,000 – 30,000 บาทจำนวน 65 คน ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 1 – 3 ปี จำนวน 92 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ภายหลังสำเร็จการศึกษาระหว่าง 4 – 5 ปี จำนวน 59 คน

ระดับความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในรายด้านพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการอยู่ในระดับสูง

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยลักษณะด้านส่วนบุคคลมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกัน อายุของพนักงาน สถานภาพสมรสของพนักงานการศึกษาของพนักงานระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.05 และด้านเงินเดือนของพนักงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้ และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกับความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ด้านการสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในด้านรายได้ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ดังนั้น

บริษัทฯ ควรจะพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนโดยทบทวนโครงสร้างของเงินเดือนในแต่ละระดับว่ามีความเหมาะสมเพียงใดเมื่อเทียบกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ ตลอดจนเปรียบเทียบกับบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายกัน เพื่อแก้ปัญหาการลาออกจากองค์กรของพนักงาน หากไม่อาจปรับเพิ่มได้อีก โดยมีเหตุผลอันถูกต้องสมควร บริษัทฯ ต้องหาหนทางเพื่อความให้พนักงานทราบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างถูกต้องว่าเขาได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแล้ว

“การรู้จักสื่อความการตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้พนักงานยอมรับว่าเขาได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากการจ่ายค่าจ้างเงินเดือน ระบบสื่อความที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานเข้าใจง่ายขึ้นและแจ่มแจ้งขึ้น และถ้าหากมีปัญหาคือข้อบกพร่องอื่นใด ก็จะมีโอกาสได้รับทราบถึงความคิดเห็นต่างๆ ทั้งในแง่ที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายเป็นเงินเดือน และการจ่ายรางวัลตอบแทนอื่นที่ไม่เป็นเงินด้วยพร้อมกัน ตลอดจนการทำความเข้าใจในแง่ของผลประโยชน์ที่เขาพึงจะได้รับทั้งหมด ตามทัศนคติของพนักงานเทียบกับสิ่งที่พนักงานได้อุทิศและทำให้ตามเข้าใจของเขาว่าเขาได้ให้มากน้อยเพียงใด ความเห็นของพนักงานเหล่านี้นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงให้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนนี้มีคุณค่าและถูกต้องอยู่ตลอดเวลา” (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 หน้า 286)

นอกจากนี้การไม่พึงพอใจด้านรายได้ อาจเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานก็ได้ ดังนั้น การนำระบบการจ่ายตามผลงาน (Pay for Performance) ที่เหมาะสมเข้ามาใช้จะสามารถลดปัญหาเหล่านี้ได้โดยจะต้องจัดให้มีระบบการให้รางวัลผลตอบแทนที่สัมพันธ์กับความพยายามและผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการสร้างความแตกต่างในการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างผู้ที่มีผลงาน โดยเฉลี่ยกับผู้ที่มีผลงานดีเด่น ระบบนี้จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และอาจช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานลง

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในงานในปัจจัยด้านต่างๆ ยกเว้นด้านความสำเร็จและการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ดังนั้น บริษัทฯ ควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในด้านต่างๆ ให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำซึ่งมีแนวโน้มการลาออกสูง

3. ความพึงพอใจในงานในปัจจัยด้านต่างๆ ยกเว้นด้านความสำเร็จและการได้รับความยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 นั่นเป็นการแสดงว่าความตั้งใจลาออกจากองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งมาจากความไม่พอใจในงานและผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

ที่ผู้บริหารควรจะได้เสริมสร้าง หรือหาวิธีส่งเสริมสนับสนุนเพื่อยกระดับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยที่ควรได้รับการส่งเสริมเป็นลำดับต้นๆ คือ ปัจจัยด้านรายได้ สวัสดิการ และความก้าวหน้า

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากองค์การพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านรายได้ ความก้าวหน้า เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เพื่อป้องกันปัญหาการลาออกจากองค์การของผู้ปฏิบัติงานในอนาคต บริษัทควรปรับปรุงเกี่ยวกับปัจจัยทั้งด้าน ดังนี้

4.1 ด้านรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง เพราะปัจจัยดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้ บริษัทควรพิจารณาทบทวนการชดเชยค่าตอบแทนในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

4.2 ด้านความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง บริษัทควรต้องเร่งสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Path Development) ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบและเข้าใจในโอกาสของความก้าวหน้าอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของบริษัทอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังต้องเสริมสร้างปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานไปพร้อมๆ กันด้วย ผู้บริหารจะต้องทบทวนนโยบายในการบริหารงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท และสื่อสารนโยบายเหล่านั้น ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานให้รับรู้และเข้าใจซึ่งมีประสิทธิผล นอกจากนี้จะต้องสามารถบริหารและจัดหาผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในเวลาที่เหมาะสมพร้อมกับเสริมสร้างปัจจัยด้านต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม เพื่อให้เขาเหล่านั้นทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว เขาย่อมเกิดความรักและความผูกพันต่อการเป็นสมาชิกองค์การ การตั้งใจลาออกก็จะไม่เกิดขึ้น องค์การสามารถรักษาคคนที่มีความรู้ความสามารถซึ่งกำลังสำคัญในการทำงานอยู่กับองค์การต่อไป และสามารถลดปัญหาการลาออกขององค์การได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. การศึกษาเพิ่มเติมเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยแบ่งตามสังกัด ส่วนงาน เพื่อจะได้ทราบปัญหาในแต่ละส่วนงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรง ประเด็นมากขึ้น

2. การศึกษาเพื่อขยายผลต่อในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพที่สุดสำหรับองค์กร เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม ลดปัญหาการได้รับ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้น



บรรณานุกรม

หนังสือ

กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม(2516). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท ผดุงวิทยา
เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ(2529). พฤติกรรมองค์กรกรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

วิทยานิพนธ์

กุลวดี เทศประทีป(2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร: ศึกษากรณีสหกรณ์
การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฬารณีย์ ประจงพงศ์พันธุ์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกโรงเรียน
อนุบาลเอกชน เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิราภรณ์ สีขาว. (2536). ภาพลักษณ์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
การศึกษาระดับสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรีพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร : กรณีศึกษา
ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชุมพล เวสบุตร. (2535). ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี
วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปราณี อารยะศาสตร์. (2519). ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรีชาติ ดันดิวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการใน กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญญา เสือพิทักษ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภราดี บุตรศักดิ์ศรี. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจของบริษัทเงินทุนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทนา สุวัฒน์สุ. (2543). ความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติญา เทียนปฐม (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เยาวลักษณ์ เล่าหะจินดา. (2520). สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัชต์ มัทธนทวี (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานศึกษานิเทศก์เจ้าหน้าที่พัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวัฒน์ ปานมุข (2518). ปัจจัยบางประการที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ สุวรรณผล. (2520). ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย ชัยยุทธ์. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ศักดิ์คา พันชมพู่. (2530). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- ศิริวรรณ สุขสว่างผล. (2541). ผลของวิธีเสนอให้เรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนของการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลที่มีรูปแบบการคิดต่างกัน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารามณ์ จินดาพันธ์. (2536). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Books

- Applewhite, P.B. (1965). Organization behavior. New Jersey : Prentice-Hill.
- Blum, M.L. & J.C. (1968). Industrial psychology. New York : Harper and Row
- Herzberg, F.B.S. (1975). The motivation to work (2nd ed). New York : John Wiley & Son.
- Maslow, A.H. (1970). Motivation and personality (2nd ed). New York : Harper and Row.
- Morse, Nancy C. (1958). Satisfaction in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press.
- Mowday, T.R., W.L. Porter, & M.R. Steers. (1982). Employee organization linkage : The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York : Academic Press.
- Smith, H.G. (1965). Psychology of industrial behavior. New York : McGraw-Hill Book.
- Steers, R.M. & L.M. Porter. (1983). Motivation and work behavior. New York : McGraw-Hill.
- Bateman S. Thomas & Snell A. Scott (1999). Management building competitive advantage (4^d ed.) เมือง Irwin McGraw-Hill.

Articles

Amstrong , T.B. (1971,February). Job content and context related to satisfaction of different acceptance levels. Journal of Applied Psychology ,55 ,55-65.

Ausburn, L.J. & Ausburn, F.B. (1978). Cognitive styles: Some information and implication for instructional desig. Educational Communications and Technology Journal,26 (4), 337-354.

Mobley, W.H, Hornor S.D. & Hollingsworth A.T. (1978,June). An evluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology, 63, 408-414.

Porter, L.M, Steers R.M, Monday R.T & Bouillon P.V. (1974, Augest). Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59 ,603-609.

Shore, M.L. & Martin H.J. (1989,July). Job satisfaction and organization commitment in relation to work performance and turnover intention. Human Relations,42 , 625-638.



แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ จำกัด ผลที่ได้จะนำไปใช้หาแนวทางการจัดการที่เหมาะสมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนสามารถลดปัญหาการลาออกจากองค์กรของผู้ปฏิบัติงานได้น้อยลง

ขอขอบคุณอย่างมากที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

คำแนะนำ

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดที่จะลาออกของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

กรุณาตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 26 ปี

() 26 – 30 ปี

() 31 – 35 ปี

() 36 – 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย / หย่า

() แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิต

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี () ระดับปริญญาตรี () ระดับปริญญาโท
() ระดับปริญญาเอก

5. เงินเดือน

- () ต่ำกว่า 20,000 บาท () 20,000 – 30,000 บาท () 30,001 – 40,000 บาท
() 40,001 – 50,000 บาท () 50,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ยึดจำนวนปีเป็นหลัก)

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 – 3 ปี () 4 – 6 ปี
() 6 ปีขึ้นไป

7. ประสบการณ์ภายหลังสำเร็จการศึกษา

- () 0 – 2 ปี () 2 - 4 ปี () 5 - 7 ปี
() 8 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน**คำชี้แจง**

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามส่วนนี้เพื่อศึกษาถึงความรู้สึกของท่านที่มีต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ในแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ คือ

- | | |
|----------------------|---|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ |
| เห็นด้วย | หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ |
| ไม่แน่ใจ | หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย |
| ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ |

ใดๆ

2. โปรดกาเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านลักษณะงาน					
1. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมี ความเหมาะสมดีแล้ว					
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซากจำเจ ซึ่งบางเรื่องไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ก็ได้					
4. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถทำให้ท่านมีความสุข กับการทำงาน					
5. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ไม่ตรง กับความถนัดของท่าน					
ด้านความก้าวหน้า					
6. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นได้ตามความรู้ความสามารถของ ท่าน					
7. ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทนี้ ท่านไม่มี โอกาสก้าวไปสู่จุดที่ท่านมุ่งหวังในชีวิต					
8. ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะ การทำงานที่ท่านได้รับ					
9. ท่านได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ในงานที่ทำ					
10. ท่านต้องทำงานนานมาก กว่าจะได้เลื่อน ตำแหน่งแต่ละครั้ง					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ</u>					
11. ท่านมีส่วนร่วมหรือเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
12. ท่านไม่มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามรถเพื่อตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
13. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน					
14. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ผ่านมา					
15. งานที่ท่านรับผิดชอบมีผลต่อเป้าหมายความสำเร็จของบริษัทฯ					
<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>					
16. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ					
17. ท่านได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
18. ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
19. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
20. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการทำงานและ เรื่องส่วนตัว					
22. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความ จริงใจกับท่าน					
23. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา					
24. ท่านรู้สึกว่ามี การแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ในหน่วยงานของท่าน					
25. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเนื่องมาจากเพื่อน ร่วมงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
26. ท่านเชื่อว่าบริษัทฯ มีความมั่นคงและ เติบโตได้อีก					
27. ท่านไม่แน่ใจในสภาพการจ้างงานของ บริษัทฯ					
28. ท่านคิดว่าสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัวมี ผลกระทบต่อความอยู่รอดของบริษัทฯ					
29. ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวไปสู่ ความสำเร็จที่มุ่งหวังได้โดยไม่จำเป็นต้อง เปลี่ยนงาน					
30. ท่านรู้สึกกังวลใจที่อาจต้องถูกออกจาก งานหากไม่เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u>					
31. หน่วยงานของท่านมักไม่มีนโยบายหรือ แผนงานที่ชัดเจนเพียงพอ					
32. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของ บริษัทฯ มีความเหมาะสมดีแล้ว					
33. บริษัทฯ ที่ท่านทำงานอยู่มีนโยบายที่เอา รอดเอาเปรียบพนักงานมากเกินไป					
34. ท่านสามารถรับรู้แผนการขยายงานของ บริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง					
35. ท่านคิดว่าวิธีการเลื่อนตำแหน่งตาม เกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม					
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>					
36. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน					
37. เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานที่บริษัทฯ จัดให้มีคุณภาพต่ำ					
38. เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานที่บริษัทฯ จัดให้มีปริมาณที่ เพียงพอและเหมาะสม					
39. ท่านเบื่อสภาพการทำงานที่ต้องเดินทาง ไปต่างจังหวัดเป็นประจำ					
40. ท่านรู้สึกว่าคุณต้องทำงานล่วงเวลามาก เกินไป ทำให้ท่านไม่สามารถมีเวลา พักผ่อนที่เพียงพอ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านรายได้					
41. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในการครองชีพของท่าน					
42. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน ในความรับผิดชอบของท่าน					
43. ท่านคิดว่าการปรับเพิ่มเงินเดือนของท่าน ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
44. ท่านพอใจกับการจ่ายเงินเดือนและโบนัส ของบริษัทฯ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัท อื่นที่มีลักษณะธุรกิจที่คล้ายกัน					
45. ท่านต้องการเปลี่ยนงานใหม่เพื่อหา รายได้ที่ดีกว่า					
46. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ท่านได้รับ					
ด้านสวัสดิการ					
47. ท่านไม่พอใจกับแผนประกันชีวิต อุบัติเหตุและสุขภาพที่บริษัทฯจัดให้					
48. ท่านพอใจกับสวัสดิการช่วยเหลือด้านกู้ เงินต่างๆ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่ บริษัทฯจัดให้					
49. ท่านคิดว่าเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ท่าน ต้องการเลิกงานใหม่คือได้รับ สวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทนี้					
50. ท่านพอใจกับสวัสดิการโดยรวมของ บริษัทฯ					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

คำชี้แจง

1. จุดประสงค์ของแบบสอบถามส่วนนี้เพื่อศึกษาถึงความรู้สึกของท่านที่มีต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ในแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ

เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ

ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใดๆ

2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านตัดสินใจได้ถูกต้องที่เข้าทำงานในบริษัทนี้					
2. ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่านี้ ท่านจะลาออกจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
3. ท่านไม่กระตือรือร้นที่จะหางานใหม่ เพราะงานปัจจุบันเป็นงานที่ดีและมีความมั่นคง					
4. งานปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวของท่าน					
5. ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ภายใน 1-2 ปี					
6. การลาออกจากงานมิใช่การแก้ปัญหาที่ดี					
7. ในบริษัทของท่านมีการโอนย้ายหรือลาออกอยู่เสมอ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. ท่านรู้สึกอึดอัดและเบื่อหน่ายที่ต้องปฏิบัติงานในบริษัทฯนี้					
9. เมื่อเกิดปัญหาเพียงเล็กน้อยในที่ทำงานก็สามารถเป็นเหตุให้ท่านลาออกจากงานได้					
10. ท่านไม่เคยคิดถึงเรื่องการโอนย้ายหรือการออกไปหางานใหม่					
11. ท่านรู้สึกตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในบริษัทฯนี้					
12. ท่านคิดจะลาออกเสมอเพื่อไปทำงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม