ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

Personal Characteristics Factors, Organizational Motivation Factors and Casual Factor on Management Practice Affecting Private Employees' Turnover Decision Making: A Cast Study of Private Employees' Companies in Din Daeng District and Huai Khwang District, Bangkok Metropolitan Area

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

Personal Characteristics Factors, Organizational Motivation Factors and Casual Factor on Management Practice Affecting Private Employees' Turnover Decision Making: A Cast Study of Private Employees' Companies in Din Daeng District and Huai Khwang District, Bangkok Metropolitan Area

ณิชารีย์ ชิณะวงศ์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2557

©2559
ณิชารีย์ ชิณะวงศ์
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ณิชารีย์ ชิณะวงศ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา .....[redacted].....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ .....[redacted].....
(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

.....[redacted].....
(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
15 มกราคม 2559

ณิชารีย์ ชิณะวงศ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร (85 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.898 โดยแจกกับพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิตแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ทดสอบด้วยการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple Comparison) และทดสอบด้วยสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า เมื่อทำการทดสอบรายด้านของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกันในด้าน อายุ สถานภาพ แผนกงาน และประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบด้วยสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) รายปัจจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนเพียงด้านเดียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจองค์กรและปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างานคู่กัน กลับพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจองค์กร, การตัดสินใจ

Chinawong, N. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.
Personal Characteristics Factors, Organizational Motivation Factors and Casual Factor on Management Practice Affecting Private Employees' Turnover Decision Making: A Cast Study of Private Employees' Companies in Din Daeng District and Huai Khwang District, Bangkok Metropolitan Area (85 pp.)
Advisor: Assoc.Prof.Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were to study Personal Characteristics Factors, Organizational Motivation Factors and Casual Factor on Management Practice Affecting Private Employees' Turnover Decision Making: A Cast Study of Private Employees' Companies in Din Daeng District and Huai Khwang, Bangkok Metropolitan Area. The close-ended questionnaire was an instrument in gathering data as well as the validity and reliability tests were applied to this study. The Cronbach's reliability test was 0.898 from thirty employees. Four hundred employees were asked to fill out the questionnaire set. The statistic method was a descriptive and an inferential statists: t-test, F-test, One-Way Analysis of Variance: One-way ANOVA and Multiple Comparison technique as well as Multiple Regression Analysis were used to analyze the data. The results revealed that Personal Characteristics Factors in Age, Status, Department and The Number of Working Experience were found affect to employees' turnover decision making. In addition, Organizational Motivation Factors was found affect to employees' turnover decision making. However, when selected both factor of Organizational Motivation Factors and Casual Factor on Management Practice was found Casual Factor on Management Practice affect to employees' turnover decision making.

Keywords: Organizational Motivation, Decision Making

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทั้งที่เป็นคณาจารย์ประจำหลักสูตร หรือคณาจารย์พิเศษ ที่ได้ประสิทธิ์ประศาสน์วิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างงสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาสำหรับการทำการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ในด้านการตรวจสอบเนื้อหา และแก้ไขเพื่อความถูกต้องอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่ดินแดง และพื้นที่ห้วยขวางทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือด้วยดี ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้

รวมทั้ง ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานและช่วยเหลือตลอดงานวิจัยครั้งที่ และสุดท้ายขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ณิชารีย์ ชิณะวงศ์

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		จ
กิตติกรรมประกาศ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
สารบัญภาพ		ฏ
บทที่ 1 บทนำ		
	1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
	1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	6
	1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
	1.6 นิยามคำศัพท์	9
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์		
	2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้วิจัย	12
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	13
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย		
	3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	25
	3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
	3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
	3.4 สมมติฐานการวิจัย	29
	3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย		
	4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	32
	4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 บทสรุป

5.1 สรุปผลการวิจัย 60

5.2 การอภิปรายผล 64

5.3 ข้อเสนอแนะ 68

บรรณานุกรม 71

ภาคผนวก 73

ประวัติผู้เขียน 85

เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในรายงานการค้นคว้าอิสระ

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของพนักงานบริษัทเอกชน 32
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุของพนักงานบริษัทเอกชน 32
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน 33
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนบุตรของพนักงานบริษัทเอกชน 33
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน 34
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของแผนกงานของพนักงานบริษัทเอกชน 35
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน 35
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของประสบการการณ์ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน 36
ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน 37
ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก 39
ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามเพศ 40
ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุ 41
ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร 42
ตารางที่ 4.14: แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้านการบริหารงานของหัวหน้า 42
ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้านการตัดสินใจลาออก 43

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน จำแนกตามสถานภาพ 44

ตารางที่ 4.17: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร 45

ตารางที่ 4.18: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร 45

ตารางที่ 4.19: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร 46

ตารางที่ 4.20: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน จำแนกตามจำนวนบุตร 47

ตารางที่ 4.21: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา 48

ตารางที่ 4.22: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน 49

ตารางที่ 4.23: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน จำแนกตามแผนกงาน 50

ตารางที่ 4.24: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามแผนกงานเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร 51

ตารางที่ 4.25: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามแผนกงานเป็นรายคู่ด้านการตัดสินใจลาออก 52

ตารางที่ 4.26: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 53

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 54

ตารางที่ 4.28: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร 55

ตารางที่ 4.29: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้านการตัดสินใจลาออก 56

ตารางที่ 4.30: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านแรงจูงใจขององค์กรต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 57

ตารางที่ 4.31: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 58

ตารางที่ 4.32: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) 59

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย 7
ภาพที่ 2.1: มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง 17

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินธุรกิจทุกอุตสาหกรรม ผู้บริหารมีความต้องการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุดสำหรับการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ทั้งด้านการลงทุนทางด้านการตลาด การลงทุนทางด้านการฝึกอบรมพนักงาน การลงทุนด้านการซื้อทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยี ไม่เฉพาะแค่การลงทุนด้านการทำวิจัยและพัฒนาองค์กรหรือสินค้าเท่านั้น ทุกกิจกรรมในการดำเนินธุรกิจล้วนมีค่าใช้จ่ายสำหรับการลงทุนทั้งสิ้น เพราะการดำเนินธุรกิจมีปัจจัยหลายอย่างเพื่อให้ธุรกิจดำเนินได้อย่างต่อเนื่องในทุกกิจกรรม ในที่นี้ขอกล่าวถึงทรัพยากรในองค์กรที่มีส่วนสำคัญที่สุดที่สามารถทำให้ธุรกิจดำเนินไปได้อย่างดีเยี่ยม หรือเป็นผู้ก่อให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจนั่นคือทรัพยากรบุคคลขององค์กรนั่นเอง (“ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์”, 2555)

ปัญหาเรื่องของระบบการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี อุปกรณ์สำนักงานที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน แต่หากทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากพอ จะสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากทรัพยากรบุคคลขององค์กร อาจมาจากข้อผิดพลาดของการทำงาน ปัญหาการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในแผนกและภายนอกแผนก เช่น สาเหตุเรื่องการประสานงาน การสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกแผนก การขัดแย้งหรือมีความคิดเห็นไม่ตรงกันกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในบางครั้งทางองค์กรอาจมองว่าเป็นปัญหาส่วนบุคคล โดยแต่ละบุคคลต้องมีวิธีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร หรือหากทางแก้ปัญหาเหล่านี้ด้วยตนเอง หลายครั้งที่ปัญหาข้างต้นเกิดขึ้นในองค์กร มักจะไม่ได้รับการแก้ไขและปล่อยให้เป็นปัญหาเรื้อรัง ถึงแม้ทรัพยากรบุคคลที่มีปัญหาเหล่านั้นทำการลาออกจากบริษัทแล้วก็ตาม แต่ปัญหาที่มีข้างต้นยังคงอยู่ในองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วในบางปัญหาที่เกิดขึ้น อาจไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลที่เป็นปัญหา แต่อาจจะเกิดจากการบริหารงานขององค์กร หรือการบริหารของหัวหน้างาน ซึ่งในหลายองค์กรยังไม่มีการตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้มากเท่าไหร่นัก จึงอาจทำให้สูญเสียบุคคลากรที่ดี ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเพื่อองค์กรอย่างแท้จริงโดยไม่ได้รับทราบสาเหตุหรือเหตุผลของการลาออกของบุคคลากรเหล่านั้นอย่างแท้จริง และในขณะเดียวกันปัญหาในเรื่องเดิมที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ยังคงก่อตัวไม่จบสิ้น และเป็นที่แน่นอนว่า ทุกครั้งที่มีบุคคลากรคนใดคนหนึ่งทำการลาออกจากองค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่มากก็น้อย เพราะทุกครั้งหลังจากที่มีบุคคลากรทำการลาออก องค์กรจะต้องมีการประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ และเป็นที่แน่นอนว่ากว่าพนักงานใหม่จะสามารถทำงานได้อย่างเข้าใจระบบและวิธีการทำงานขององค์กรได้ ต้องใช้เวลาสักระยะหนึ่ง ผลงานที่ได้อาจเกิด

ข้อผิดพลาดระหว่างการทำงานใช้ช่วงแรก นั่นหมายถึง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรอย่างแน่นอน (“ทำไมพนักงานถึงลาออก”, ม.ป.ป.)

เมื่อบุคคลากรขององค์กรมีการยื่นเรื่องลาออก มักจะมีการให้เขียนเหตุผลหรือทำแบบสำรวจขององค์กรว่าเหตุใดถึงทำการลาออกจากองค์กร โดยทั่วไปบุคคลากรเหล่านั้นมักให้ข้อความที่ไม่ได้สื่อถึงความเป็นจริงถึงสาเหตุของการลาออกมากนัก ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะตอบว่าได้การตอบรับงานจากที่ใหม่ ได้เข้ารับทำงานในแผนกงานที่เหมาะสมกว่า ได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าองค์ปัจจุบัน แต่แท้จริงแล้วเหตุผลหรือสาเหตุของการลาออกของบุคคลากรในปัจจุบันมีมากกว่าที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งบางครั้งองค์กรอาจไม่เคยวิเคราะห์หาสาเหตุว่า ทำไมบุคคลากรเหล่านั้นถึงมีการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ทั้งนี้เหตุผลที่บุคคลากรเหล่านั้นได้เขียนลงในแบบสำรวจขององค์กรเรียบร้อยแล้ว เมื่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำข้อมูลมาวิเคราะห์อาจไม่ทราบข้อเท็จจริงที่ว่า ปัญหาการลาออกของบุคคลากรนั้น แท้จริงแล้วสาเหตุเกิดมาจากอะไร

จากบทความ “6 พฤติกรรมของหัวหน้างานที่มักทำให้ลูกน้องเก่ง ๆ เริ่มคิดที่จะลาจากเขาไป” สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมการปฏิบัติตนของหัวหน้างาน ในด้านการมอบหมายงานให้พนักงานเกินขีดความสามารถที่จะสามารถทำให้ลุล่วงได้ การไม่สนใจหรือใส่ใจความรู้สึกของผู้ร่วมปฏิบัติงาน การใช้ถ้อยคำตัดพ้อต่อว่า การไม่เห็นค่าของบุคคลากรในแต่ละคน การกำหนดกรอบแนวความคิดทางการทำงานให้บุคคลากรในองค์กรมากเกินไป และการขาดความสามารถในการพัฒนาทักษะผู้ร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เองอาจไม่ทราบเพราะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในแผนก แต่หากทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาการลาออกของบุคคลากรในแต่ละแผนกเมื่อเห็นว่ามีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น หรือบุคคลากรใหม่ที่เข้ามาทำงานได้เพียงช่วงเวลาหนึ่งอาจจะเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เช่น มีการทำงานเป็นระยะเวลา 2-3 เดือนแล้วมีการลาออกเกิดขึ้น ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการวิเคราะห์ สังเกตการณ์ และรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นการรับทราบปัญหาที่แท้จริง และหาแนวทางแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดภาวะการลาออกจากงานที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กรได้นาน ๆ (“6 พฤติกรรมของหัวหน้างาน”, 2558)

จากปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งที่ต้องพัฒนาสำหรับปัญหาการลาออกของบุคคลากร จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาโดยเน้นที่การทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของสาเหตุการลาออกของบุคคล เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานขององค์กร ลดปัญหาการปฏิบัติงานภายใน ภายนอกแผนก หรือภายในองค์กรก็ตาม เช่น การพัฒนาสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ทรัพยากรบุคคลในองค์การควรจะได้รับการตอบแทนในทางที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการรักษาบุคคลากรที่ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยการออกแบบสอบถามเพื่อเป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจกับพนักงานบริษัทเอกชน ณ เขตดินแดง และห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็น

เขตที่มีอาคารสำนักงานอยู่เป็นจำนวนมาก อาทิ อาคารภคินท์ อาคารฟอร์จูนทาวเวอร์ อาคารทรูคอร์เปอร์เรชั่น อาคารแกรนด์ พระราม 9 เป็นต้น

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่พนักงานบริษัทเอกชนในประเด็นการศึกษาดังนี้

1) ปัญหาด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีแนวคิดทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539) รวมทั้งมีงานวิจัยอ้างอิงที่ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การคงอยู่ของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในจังหวัดชลบุรี โดย ธีรพล กาญจนธัญรัตน์ (2554)

2) ปัญหาด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow, 1970) และทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer, 1992, pp. 142-175) และทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา (McClelland, 1998, pp. 167-168) และทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg, 1967) รวมทั้งมีงานวิจัยอ้างอิงที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดย พงศ์พรรณ คุ้มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556)

3) ปัญหาด้านปัจจัยการบริหารงานของหัวหน้างาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีคุณลักษณะ (Shermerhorn, Hunt & Osborn, 2003, p. 287) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies, 1945) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมการทำงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies, 1974) และทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (House, 1971) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Hersey & Blanchard, 1972) รวมทั้งมีงานวิจัยอ้างอิงที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC โดย มธุมนต์ แคเทอร์เรนชัค (2554) และงานวิจัยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข โดย ประนมวัน เกษสัญชัย และวิภาพร วรหาญ (2555)

4) ปัญหาด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีแนวคิดของ Mobley (1982 อ้างใน ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ, 2547) ได้ให้คำจำกัดความของการลาออก ว่าการที่พนักงานขององค์กรสิ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กรนั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การลาออกโดยสมัครใจ และ การลาออกโดยไม่สมัครใจ และทฤษฎี

ความคาดหวังของ Vroom (1964) รวมทั้งมีงานวิจัยอ้างอิงที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดย สงกรานต์ เชยเล็ก (2553) และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย ณปภัช นาคเจือทอง (2553)

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

1.2.4 เพื่อศึกษาความอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง เนื่องจากเป็นเขตที่มีอาคารสำนักงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้แก่

1) อาคารภคินท์
2) อาคารฟอร์จูนทาวเวอร์
3) อาคารทรู คอร์เปอร์เรชั่น
4) อาคารแกรนด์ พระราม 9

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +- 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแห่งละ 100 คนจากจำนวนอาคารสำนักงานทั้งหมด จำนวน 4 แห่ง และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) วันที่ 27 และวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน
2) วันที่ 29 และวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1) ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

1.2) ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กรซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.3) ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

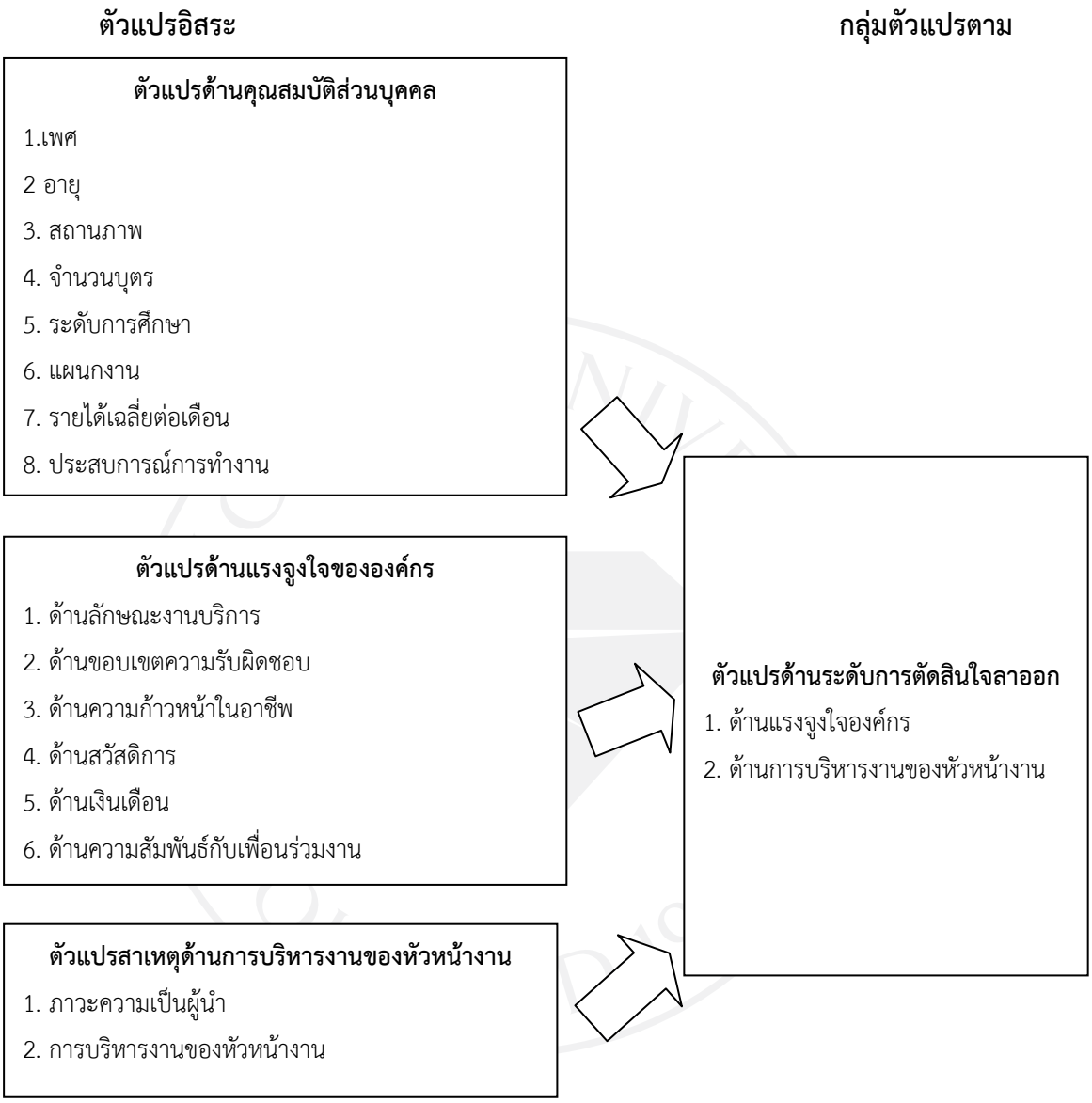
ข้อมูลระดับการตัดสินใจด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1) สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.1) ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

1.2) อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

1.3) อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

1.4) อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสี่ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

2.1) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2) การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.2.1) สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

2.2.2) สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.2.3) สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.2.4) สมมติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1) ลักษณะของงาน หมายถึง ประเภทของการทำงานต่าง ๆ ในที่นี้เป็นลักษณะของงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตดินแดง และพื้นที่เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

2) ขอบเขตความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในแผนกงานที่พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตดินแดง และพื้นที่เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครรับผิดชอบอยู่ ณ ปัจจุบัน

3) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ การย้ายแผนกเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเพิ่มมากขึ้นของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตดินแดง และพื้นที่เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

4) สวัสดิการ หมายถึง การเพิ่มระดับมูลค่าการครองชีพของพนักงาน โดยบริษัทบริการไว้ให้ พนักงานอาทิเช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) เงินช่วยเหลือต่าง ๆ แก่พนักงาน ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ซึ่งนโยบาย ของบริษัทแต่ละแห่งอาจไม่เหมือนกัน

5) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทั้งที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างแผนก ในที่นี้เป็นเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตดินแดง และพื้นที่เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

6) ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารของหัวหน้างาน หมายถึง สาเหตุของการบริหารของหัวหน้างานที่มีผลกระทบต่อพนักงานบริษัทเอกชนในแต่ละแผนก อาจว่าด้วยเรื่องภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้างาน หรือเรื่องการบริหารงานของหัวหน้าเป็นต้น ทั้งนี้ หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ที่เป็นหัวหน้าในการทำงาน หรือบุคคลที่ทำหน้าที่มอบหมายงาน ควบคุมการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ตรวจสอบงานของพนักงาน รวมทั้งเป็น ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมิลผลการปฏิบัติงาน ในที่นี้เป็นหัวหน้างานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตดินแดง และพื้นที่เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

7) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก หมายถึง ตัวแปรที่เป็นเหตุผลทำให้เกิดการตัดสินใจในการลาออกจากองค์กรเดิมของพนักงานบริษัทเอกชน ทั้งนี้ การลาออก หมายถึง การออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนจากบริษัทเก่าเข้าไปทำงานในบริษัทใหม่ เป็นการสิ้นสุดการจ้างงานของพนักงานเก่า ซึ่งเป็นการออกจากงานโดยความสมัครใจ (Voluntary Turnover) ด้วยสาเหตุต่าง ๆ กันไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1) ผลการวิจัยนี้คาดว่าแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุการลาออกของพนักงานบริษัทได้ดีมากยิ่งขึ้น

2) ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปแก้ไขและปรับปรุงการแรงจูงใจขององค์กรและการบริหารงานของหัวหน้างานเพื่อให้เป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มแรงจูงใจสำหรับพนักงานบริษัทเอกชนในการทำงานกับองค์กรได้ยาวนานขึ้น

3) ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านคุณสมบัติ แรงจูงใจองค์กร การบริหารของหัวหน้างาน และระดับการตัดสินใจการลาออก ของพนักงานบริษัทเอกชน

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 2
วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครสามารถอธิบายได้ตามรายการดังนี้

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่

2.2.1 ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล

2.2.2 ด้านแรงจูงใจขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ทฤษฎีความต้องการที่แสงหา และ ทฤษฎี 2 ปัจจัย

2.2.3 ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมการทำงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย

2.2.4 ด้านระดับการตัดสินใจลาออก ได้แก่ แนวคิดของ มอบเล่ย์ ทฤษฎีความคาดหวัง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่

2.3.1 กลยุทธ์การคงอยู่ของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในจังหวัดชลบุรี โดย ธีรพล กาญจนธัญรัตน์ (2554)

2.3.2 ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก โดย พงศ์พรรณ คุ้มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556)

2.3.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC โดย มธุมนต์ แคเทอร์เรนชัค (2554)

2.3.4 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข โดย ประนมวัน เกษสัญชัย และวิภาพร วรหาญ (2555)

2.3.5 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง โดย สงกรานต์ เชยเล็ก (2553)

2.3.6 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย ณปภัช นาคเจือทอง (2553)

2.1 ประวัติและความเป็นมาและความสำคัญของกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ประวัติและความเป็นมาของการลาออก

ความหมายของการลาออก

- Sayles และ Strauss (1977, pp. 52-53) “การลาออก หมายถึง การที่องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานต้องออกจากองค์กรไป และในขณะเดียวกัน ก็จะมีการว่าจ้างพนักงานคนใหม่ เข้ามาแทนโดยที่พนักงานที่มาทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์กรนี้มาก่อน หรืออาจเป็นพนักงานเก่าที่กลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งก็ได้”

- Steers (1977) การลาออก หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม การลาออกจากงานในอนาคต

- Mowday, Porter และ Steers (1982) การลาออก หมายถึง ความตั้งใจที่จะลาออกไว้ว่าเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำ

- Mobley และคณะ (1982) การลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่ง การสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม 2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออก โดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่ง อาจเกิดจากการถูกปลด เพราะ พนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของการใช้กรณีศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพชีวิตของคน” ในองค์กรนั้น ๆ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของกาบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น พนักงานเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคนเท่านั้น แต่ในปัจจุบันพนักงานได้รับการนิยามใหม่ ในการพัฒนาความ สำคัญเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก “งานบริหารบุคคลและธุรการ” ไปเป็น “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ซึ่ง

เปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้า ไปเป็นการใช้กลยุทธ์สร้างแบรนด์ภายใน โดยทำให้พนักงานขององค์กรรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรให้มีความแนบแน่นและมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ระหว่างองค์กรกับพนักงาน และเมื่อสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นก็จะนำไปสู่การหลอมรวมให้องค์กรนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตพนักงาน กลยุทธ์สร้างแบรนด์ภายในจะประสบความสำเร็จได้จะต้องอาศัยการสื่อสารภายในองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรอย่างเต็มที่ การสร้างสมดุลในชีวิตด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เพื่อมิให้พนักงานรู้สึกขาดสมดุลในด้านใดด้านหนึ่ง การเพิ่มพูนศักยภาพด้านความรู้ทักษะให้กับพนักงานผ่านการฝึกอบรม การจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และการให้รางวัลหรือการยกย่องในคุณงามความดีของพนักงาน เป็นต้น จากกรณีศึกษานี้จะทำให้องค์กรเห็นความสำคัญและการรักษาพนักงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรมากขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

2.2.1 ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค (Personal Factors Influencing Consumer Behavior) การตัดสินใจของบุคคลได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลของคนทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ อายุ วงจรชีวิตครอบครัว อาชีพ โอกาสทางเศรษฐกิจ การศึกษาค่านิยมหรือคุณค่า และรูปแบบของการดำรงชีวิตซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1) อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน การแบ่งกลุ่มพนักงานตามอายุประกอบด้วย 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 50 ปี ขึ้นไป

2) วงจรชีวิตครอบครัว (Family Life Cycle) เป็นขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งการดำรงชีวิตในแต่ละขั้นตอนเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการทัศนคติ และค่านิยมของบุคคล ทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกัน โดยมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางการเงินและความสนใจของแต่ละบุคคล นักการตลาดจะเลือกกลุ่มเป้าหมายจากวงจรชีวิตครอบครัว ซึ่งวงจรชีวิตครอบครัวมี 9 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เป็นโสด (Bachelor Stage) อยู่ในวัยหนุ่มสาว (Young, Single People Not Living At Home) กลุ่มนี้จะมีภาระทางการเงินน้อย

ขั้นที่ 2 สมรสใหม่ (Newly Married Couples) อยู่ในวัยหนุ่มสาว และยังไม่มีบุตร (Young and No Children) กลุ่มนี้จะมีเริ่มมีการสร้างภาระทางการเงิน

ขั้นที่ 3 ครอบครัวที่มีบุตรขั้นที่ 1 (Full Nest I) บุตรคนเล็กอายุต่ำกว่า 6 ขวบ (Youngest Child Under Six) กลุ่มนี้จะมีสภาพคล่องทางการเงินต่ำ

ขั้นที่ 4 ครอบครัวที่มีบุตรขั้นที่ 2 (Full Nest II) บุตรคนเล็กอายุหกขวบหรือมากกว่าหกขวบ (Youngest Child Six or Over) กลุ่มนี้จะมีฐานะการเงินดีขึ้น

ขั้นที่ 5 ครอบครัวที่บุตรขั้นที่ 3 (Full Nest III) บิดามารดาอายุมากและมีบุตรโตแล้วแต่บุตรยังไม่แต่งงาน (Older Married Couples With Dependent Children) กลุ่มนี้จะมีฐานะการเงินดีขึ้นมากกว่าขั้นที่ 4

ขั้นที่ 6 ครอบครัวที่มีบุตรแยกครอบครัวขั้นที่ 1 (Empty Nest I) บิดามารดาอายุมาก (Older Married Couples) มีบุตรแยกครอบครัวและหัวหน้าครอบครัวยังทำงานอยู่ (No Children Living with Them, Head of Household in Labor Force) กลุ่มนี้จะมีรายได้ลดลงอาศัยอยู่ในบ้าน

ขั้นที่ 7 ครอบครัวที่มีบุตรแยกครอบครัวขั้นที่2 (Empty Nest II) บิดามารดาอายุมาก (Older Married) บุตรแยกครอบครัวและหัวหน้าครอบครัวเกษียณแล้ว (No Children Living at Home, Head of Household Retired) กลุ่มนี้จะมีรายได้ลดลง

ขั้นที่ 8 คนที่อยู่คนเดียวเนื่องจากฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตหรือหย่าขาดจากกันและยังทำงานอยู่ (Solitary Survivors, in Labor Force) กลุ่มนี้ยังคงมีรายได้อยู่

ขั้นที่ 9 คนที่อยู่คนเดียวเนื่องจากฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตหรือหย่าขาดจากกันและออกจากงานแล้ว (Solitary Survivors, Retired) กลุ่มนี้จะมีรายได้น้อยและมีค่าใช้จ่ายที่เป็นส่วนใหญ่เป็นการรักษาพยาบาล ต้องการความเอาใจใส่ และการดูแลเป็นพิเศษ

1) อาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการซื้อสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการจะซื้อชุดทำงานและสินค้าที่จำเป็นส่วนประธานกรรมการบริษัทและภรรยาจะซื้อเสื้อผ้าราคาสูง หรือตั๋วเครื่องบิน นักการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

2) โอกาสทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) หรือ รายได้ (Income) โอกาสทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อการตัดสินใจในการทำอะไรบางอย่าง ซึ่งโอกาสเหล่านี้อาจประกอบไปด้วยรายได้ การออมทรัพย์ ภาระต่อหนี้สิน

3) การศึกษา (Education) การศึกษาสูงมีแนวโน้มจะที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ

4) ค่านิยมหรือคุณค่า (Value) และรูปแบบการดำรงชีวิต (Lifestyle) ค่านิยมหรือคุณค่า (Value) หมายถึงความนิยมในสิ่งของหรือบุคคลหรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือ หมายถึง อัตราส่วนของผลประโยชน์ที่รับรู้ได้ต่อสิ่งนั้น

5) แบบการดำรงชีวิต (Lifestyle) หมายถึง รูปแบบของการดำรงชีวิตในโลกมนุษย์โดยแสดงออกในรูปของ (1) กิจกรรม (Activities) (2) ความสนใจ (Interest) (3) ความคิด (Opinions) ในรูปแบบการดำรงชีวิตเป็นตัวแปรด้านโครงสร้างจิตวิทยาหรือจิตวิเคราะห์ (Psychographic Variables) ซึ่งมุ่งความสำคัญที่กิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interest) และความคิดเห็นของบุคคล รูปแบบการดำรงชีวิตขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ชั้นของสังคม หรือกลุ่มอาชีพของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกัน รูปแบบการดำรงชีวิต สามารถจำแนกได้เป็น 7 ประเภท คือ

5.1) ผู้ที่ชอบเข้าสังคม (Actualizes) เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในชีวิต กระตือรือร้น โก้หรู มีตำแหน่งหน้าที่สูง ต้องการยกย่อง และมีฐานะทางการเงินดี กลุ่มนี้จะสนใจในการดูแลและสำรวจการแสดงออกของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ต้องการการเปลี่ยนแปลงต้องการภาพพจน์โดยการแสดงออกในรูปของรสนิยม ความเป็นอิสระและลักษณะต่าง ๆ กลุ่มนี้มักจะเป็นผู้นำในหน่วยธุรกิจ มีความสนใจปัญหาด้านสังคม และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2) ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Fulfilleds) เป็นกลุ่มที่มีอายุปานกลางขึ้นไปพอใจความสะดวกสบาย เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีการศึกษาสูง และเป็นระดับมืออาชีพ เข้าใจโลกและเหตุการณ์สำคัญเป็นอย่างดีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สนใจกิจกรรมพักผ่อน สนใจกับอาชีพครอบครัวการดำรงชีวิต การใช้เวลาว่าง มีความต้องการสถานภาพทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและเปิดรับความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของสังคม มีการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล มีความสุขและเชื่อมั่นในตนเอง มีรายได้จากหลายทางซึ่งจะประกอบด้วย กลุ่มอนุรักษ์นิยม กลุ่มที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างสนใจผลิตภัณฑ์ซึ่งมีคุณค่าคงทนถาวร และทำหน้าที่ที่มีประโยชน์

5.3) ผู้ที่ยึดถือในหลักการ (Believers) เป็นพวกอนุรักษ์นิยมยึดถือตามธรรมเนียมซึ่งเคยปฏิบัติกันมา เช่น การปฏิบัติต่อครอบครัว การไปวัด การปฏิบัติต่อชุมชน การเป็นคนดีของประเทศ ผู้ที่ยึดถือจะแสดงลักษณะด้านศีลธรรมตามกฎเกณฑ์ สิ่งที่เคยปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์การต่าง ๆ ครอบครัว สังคม ศาสนา ที่เกี่ยวข้องอยู่ กลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอนุรักษ์นิยม ชอบใช้ตราสินค้าของประเทศของตน การศึกษาและรายได้ปานกลางแต่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของตน

5.4) ผู้ที่มีความทะเยอทะยาน (Achievers) เป็นกลุ่มที่ยึดถือสถานะในสังคม (Status Oriented) เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพ และเป็นบุคคลที่มุ่งความสำคัญที่การงานที่ตนชอบโดยทั่วไปจะใช้เวลาและพฤติกรรมในการควบคุมชีวิตค่านิยม จะมีความสอดคล้องกันทางด้านความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ ความมั่นคง มุ่งความสำคัญที่ความเป็นส่วนตัว งานและครอบครัว ซึ่งมีความรู้สึกตระหนักในหน้าที่ต้องการรางวัลในลักษณะความภาคภูมิใจ ชีวิตด้านสังคม

จะสะท้อนถึงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว วัด และการทำงาน กลุ่มนี้ดำเนินชีวิตตามธรรมเนียมที่คนส่วนใหญ่ปฏิบัติมีความอนุรักษ์นิยมด้านการเมือง และเชื่อถืออำนาจและเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีความพอใจผลิตภัณฑ์ที่มีภาพลักษณ์สูง ซึ่งชี้ถึงการยอมรับ และการยกย่อง

5.5) ผู้ที่มีความพยายาม (Strivers) ต้องการค้นหาการจูงใจในการยอมรับจากโลกภายนอกจะดิ้นรนเพื่อที่จะค้นหาความปลอดภัยในชีวิต สังคม และมีฐานะทางด้านรายได้เศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างต่ำ มีความยึดถือความคิดและต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น รายได้หรือตัวเงินเป็นตัวชี้ถึงความสำเร็จของกลุ่มนี้ อย่างไรก็ตามกลุ่มนี้จะต้องอาศัยแรงกระตุ้น ต้องการความทันสมัย ความเป็นเจ้าของ สิ่งที่เขาต้องการมักจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

5.6) ผู้ที่ต่อสู้ดิ้นรน (Strugglers) ชีวิตของกลุ่มนี้จะต้องต่อสู้ดิ้นรนโดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและความมั่นคงของครอบครัวเพราะมีรายได้ต่ำ การศึกษาน้อย ใช้แรงงานในการทำงาน มักจะคำนึงถึงความสามารถใสการดำรงชีพ มีความจำเป็นและความต้องการ แต่รายได้จำกัด จึงไม่สามารถแสดงความต้องการส่วนตัวที่เด่นชัดกลุ่มนี้จึงเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจซื้อด้วยความระมัดระวังมีการตัดสินใจซื้อด้วยเหตุผลและเป็นสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ

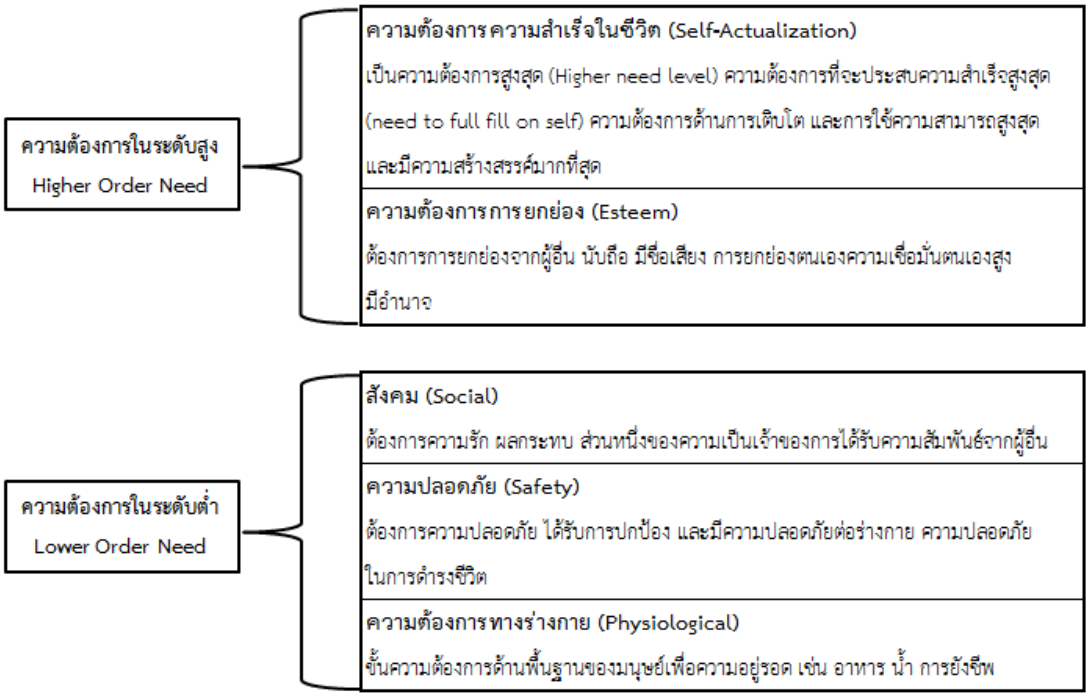
5.7) ผู้ที่มีประสบการณ์ (Experiencers) กลุ่มนี้มีอายุน้อย มีแรงกระตุ้น ต้องการความตื่นเต้น ความแปลกใหม่ ความเสี่ยงเริ่มกระบวนการการกำหนดค่านิยมลูปแบบของพฤติกรรมในชีวิต เป็นคนกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ ๆ ในขั้นนี้ยังไม่สนใจด้านการเมือง กลุ่มนี้ต้องการอำนาจความภาคภูมิใจและความมั่งคั่ง ต้องการการออกกำลังกาย กีฬาการพักผ่อนและกิจกรรมด้านสังคม ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ของกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับเสื้อผ้า อาหาร ภาพยนตร์ ดนตรี เป็นต้น

ธีรพล กาญจนธัญรัตน์ (2554) ได้ทำการวิจัยโดยศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การคงอยู่ของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ ซึ่งแสดงผลดังนี้ 1) ในช่วงอายุที่แตกต่างกันผู้บริโภคมีทัศนคติ ประการณ์ ข้อมูลและเหตุผลในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีก 2) สถานภาพที่แตกต่างกันอาจทำให้ผู้บริโภคมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกัน 3) ระดับการศึกษา อาจทำให้เกิดความแตกต่างทางกระบวนการคิดวิเคราะห์ กลั่นกรอง กระบวนการตัดสินใจซื้อ 4) อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน น่าจะทำให้ผู้บริโภคมีข้อจำกัดทางด้านรายได้และความคล่องตัวในการใช้จ่ายที่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านแรงจูงใจขององค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่

2.2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) (Maslow, 1970) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง

ภาพที่ 2.1: มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง



ที่มา: Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational behavior* (10th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Maslow (1970) ได้สมมติว่าความต้องการบางชนิดมีความสำคัญกว่าชนิดอื่นและจะทำให้เกิดความพึงพอใจก่อจะสามารถมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการอื่น ๆ ตามมา เช่น ความต้องการด้านร่างกายจะมาก่อนจึงจะเกิดความต้องการด้านสังคมได้ และที่เหลือก็เกิดความต้องการตามลำดับขั้น

2.2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer, 1992, pp. 142-175) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการมีเพียง 3 ประการ ได้แก่

ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความปรารถนาทางด้านร่างกายและสิ่งจำเป็นที่ต้องการอยู่รอด

ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่ได้รับความพึงพอใจของความสัมพันธ์จากบุคคลอื่น

ความต้องการทางด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.3 ทฤษฎีความต้องการที่แสงหา (McClelland, 1998, pp. 167-168) แต่ละคนมีความต้องการเกิดอยู่ภายใน และเชื่อว่าพฤติกรรมความเข้าใจของแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั่นคือ

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความตั้งใจที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าและแก้ไขปัญหาหรืองานหลักที่หลาก หลาย

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) มีความตั้งใจเพื่อที่จะสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) มีความตั้งใจที่จะควบคุมคนอื่นและอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นหรือได้รับการยอมรับจากคนอื่น

มีผลงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าชนชาติที่พัฒนาจะมีความสนใจในเรื่องความต้องการที่ประสบผลสำเร็จ (Need for Achievement) มากกว่า เช่น แม็คคลีแลนด์ ได้จัดฝึกอบรมให้นักธุรกิจใน คาคินด้า ในประเทศอินเดีย โดยให้มีการคิด การพูด และการแสดงออกเหมือนบุคคลที่บรรลุผลสำเร็จในระดับสูง ให้เขียนเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จและให้ร่วมเล่นเกมในเชิงธุรกิจ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จหลังจากได้รับการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่านักธุรกิจเหล่านี้จะประสบความสำเร็จในการประกอบการภายในระยะเวลา 2 ปีกว่าเท่านั้น และยังพบว่าผู้เข้าอบรมสามารถหางานใหม่ทำได้มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมถึง 2 เท่า

2.2.2.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg, 1967) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจและธำรงรักษาที่ระบุถึงสภาพแวดบ้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าเนื้อของงาน สิ่งที่สำคัญคือ เงินเดือน การให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นก็ไม่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจหรือจูงใจได้ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกายทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นการป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นที่ยอมรับและเพิ่มความรับผิดชอบ ความพึงพอใจที่ต่ำก็อาจเกิดจากการขาดการจูงใจได้ โดยให้เพิ่มความรับผิดชอบในงานมากขึ้น

พงศ์พรรณ คุ้มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก พบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกสามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่ง ทางบกได้ร้อยละ 65.4 (จากค่า R Square = 0.654) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 34.6 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยปัจจัย

ภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ

2.2.3 ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ได้แก่

2.2.3.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Shermerhorn et al., 2003, p. 287) ความพยายามที่จะกำหนดลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น ลักษณะทางกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจเพื่อสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการเป็นผู้นำโดยแสดงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่มีประสิทธิผลคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างของผู้นำ เช่น สติปัญญา ค่านิยม และคุณลักษณะ เป็นบทบาทที่อยู่ระหว่างความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำหรือเป็นการคาดการณ์การเป็นผู้นำหรือสิ่งที่ได้มาจากองค์กร (Shermerhorn et al., 2003, p. 287) ผู้นำมีความกระตือรือร้นและมีความต้องการสำเร็จขององค์กรสูงและพร้อมที่จะศึกษาหาข้อมูล ผู้นำจะแสดงความสามารถและความเฉลียวฉลาดในตัวเอง

คุณลักษณะในเชิงบวกสู่ความสำเร็จของผู้นำ มีดังนี้

1) การมีพลังการปรับตัวหรือมีความอดทนต่อความตึงเครียด (Energy and Afjuestment or Strss Tolerance) ความสามารถแห่งร่างกายในการปรับสภาพอารมณ์และความรู้สึกให้กลับสู่สภาพปกติ

2) แรงจูงใจอำนาจทางสังคม (Pro-Social Power Motivation) มีความต้องการอำนาจที่สูงในเบื้องต้นเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น

3) การเป็นผู้นำที่มุ่งที่ความสำเร็จ (Achievement Orientation) ต้องการความสำเร็จ และมีความรับผิดชอบด้วยความเต็มใจมุ่งที่วัตถุประสงค์ของงาน

4) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) มีการปรับตัวที่ดีมีการควบคุมอารมณ์

5) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (Self-Confidence) มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีความสามารถในการทำหน้าที่ผู้นำ

6) ยึดหลักคุณธรรม (Integrity) มีพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยค่านิยมความซื่อสัตย์การมีจริยธรรมและมีความไว้วางใจ

7) มีความอุตสาหะหรือการยืนหยัด (Perseverance or Tenacity) มีความสามารถที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคมีความแข็งแกร่งในการทำงาน

8) มีความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจ ความเฉลียวฉลาด และมีความสามารถด้านสังคม (Cognitive Ability, Intelligence, Social Intelligence) มีความสามารถในการรวบรวมประสมประสานและเข้าใจในสารสนเทศ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมในสังคม

9) มีความรู้และความสัมพันธ์ของงาน (Task-Relevance Knowledge) มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการใช้เทคนิค

10) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการตอบสนองในการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำจำแนกตามบุคลิกภาพของผู้นำที่ผู้อื่นยอมรับ ภาวะผู้นำ คือร่างกายที่แข็งแรง มีความกระตือรือร้น รูปร่างสูงใหญ่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีความฉลาดต้องการมุ่งหวังความสำเร็จสมหวัง มีความอดทน มีความสามารถในการปรับตัว กล้าหาญ มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

2.2.3.2 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies, 1945) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่น (Comsideration Structure) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อพนักงานคล้ายกับการให้ความสำคัญที่ตัวพนักงาน (Employee Center Leader) และพยายามทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้อื่น

2) ผู้นำที่คำนึงถึงตนเอง (Initiation Structure) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งเน้นข้อกำหนดของงาน คือ ผู้นำที่สนใจเรื่องผลงานมากกว่าโดยจัดการให้งานมีลักษณะที่ชัดเจน

2.2.3.3 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมการทำงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies, 1974) เป็นการศึกษาทางด้านผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งไปที่พนักงาน (Employee-Center) ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ความสนใจเกี่ยวกับบุคคล

2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตหรืองาน (Production Center) ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งเน้นไปที่การผลิตสินค้าให้เสร็จ ผู้นำมุ่งบรรลุผลด้านเทคนิคหรือรายละเอียดของการทำงานเป็นสำคัญ

2.2.3.4 ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (House, 1971) จำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 4 ประเภท

1) ผู้นำแบบเผด็จ (Directive Leadership) เหมาะสมกับงานที่ซับซ้อน พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานขาดประสบการณ์ขาดกฎระเบียบชี้นำการทำงาน

2) ผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) เหมาะกับงานซ้ำซากจำเจและงานที่มีความกดดันสูง ผู้ปฏิบัติงานขาดความเชื่อมั่น

3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เหมาะสำหรับโครงสร้างงานไม่ชัดเจนแน่นอน หน่วยงานไม่เน้นกฎระเบียบผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและมุ่งผลสำเร็จของงาน

4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) เหมาะสำหรับโครงสร้างงานไม่ชัดเจนแน่นอน ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและประสบการณ์ และผู้ปฏิบัติงานต้องการมีส่วนร่วม

ทั้งนี้ตัวแปรในสถานการณ์ คือ การทำงานโดยลูกน้องและความต้องการสร้างรูปแบบงาน พฤติกรรมของผู้นำจะถูกปรับให้เข้ากับตัวแปรสถานการณ์ เพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยอมรับการเป็นผู้นำ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3.5 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Hersey & Blanchard, 1972) ความสำคัญของผู้นำเชิงสถานการณ์แบ่งออกเป็น 4 แบบโดยในแต่ละแบบจะแตกต่างกันไปตามหน้าที่และความสัมพันธ์จากผู้นำสถานการณ์เลือกสิ่งที่ดีที่สุดระหว่างแบบของผู้นำและระดับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชามีรายละเอียดดังนี้

1) การบอกกล่าว (Telling) เป็นแบบที่ดีที่สุดสำหรับผู้ตามที่มีความพร้อมในระดับต่ำ โดยต้องชี้ทิศทางให้หรือให้แนวทางกับผู้ที่ไม่มีความสามารถหรือไม่อยากที่จะรับผิดชอบในการกระทำที่มีความผิดเกิดขึ้น ขจัดสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาให้หมดไปในงานที่ต้องทำ

2) การเสนอแนวคิด (Selling) เป็นแบบที่ดีที่สุดสำหรับความพร้อมของผู้ตามประกอบด้วย บทบาทและทิศทางที่ช่วยการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสามารถแต่มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในงาน จะประกอบไปด้วยการอธิบายแนวทางปฏิบัติและเสริมความเข้มแข็งทำให้คงไว้ซึ่งความกระตือรือร้น

3) การมีส่วนร่วม (Participating) เป็นแบบที่ดีที่สุดสำหรับผู้ตามที่มีความพร้อมสูงมีความสามารถแต่ไม่เต็มใจ ต้องการแรงสนับสนุนในการเพิ่มแรงจูงใจโดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะเพิ่มความปรารถนาในการทำงาน

4) การมอบหมายให้ทำงาน (Delegating) ดีที่สุดสำหรับบุคคลที่มีความพร้อมสูงพร้อมที่จะปฏิบัติตามสั่ง เพียงแค่ผู้นำให้แนวทางและสั่งการเพียงเล็กน้อย สนับสนุนให้เกิดความรับผิดชอบงาน โดยผู้ตามมีความสามารถและเต็มใจที่จะรับผิดชอบในสิ่งที่ต้องทำ

มธุมนต์ แคเทอร์เรนชัค (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำบารมีและผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้งสามด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์

ประนมวัน เกษสัญชัย และวิภาพร วรหาญ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผล งานของหัวหน้างาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาล ชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุขการบริหารแบบมุ่ง ผลงานของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (r= .57) แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีการใช้ การบริหารแบบมุ่งผลงานซึ่งจะประเมินผลงานตามแผน ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์เทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ

2.2.4 ด้านระดับการตัดสินใจลาออก ได้แก่

2.2.4.1 แนวคิดของ Mobley (1982 อ้างใน ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ, 2547) ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการลาออก ที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดย Mobley (1982) ได้ตั้งสมมติฐาน ไว้ว่าความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกและสุดท้ายก็คือ การลาออกจากองค์การจริง ๆ ในแบบจำลอง ของ Mobley (1982) มุ่งความสนใจไปที่ ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของพนักงานรวมทั้งลักษณะ ส่วนบุคคล องค์การ และ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงบทบาทของการรับรู้ ความคาดหวังและความสามารถในทางเลือกที่สามารถหาได้ความตั้งใจลาออกจากงาน Turnover Intention ลาออกTurnover ความไม่พึงพอใจในงาน Job Unsatisfaction การหาทางเลือกใหม่ ซึงมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

Mobley (1977 อ้างใน ดุจดาว มีปรีชา, 2535, หน้า 25) ได้เสนอว่าปัจจัยผลักดันนั้นนับว่าเป็นปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทำให้บุคคลคิดลาออกจากงานหาทางเลือกหรือเปรียบเทียบระหว่างงานในขณะเดียวกันนั้น ปัจจัยดึงดูดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีส่วนไม่น้อยต่อการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคล คาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิมและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้วนั้น พนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อเขาได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม นอกจากนี้ Mobley (1982) ยังคงได้ เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในการลาออก ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการประเมินค่างานปัจจุบัน

2) ขั้นการประเมินความพอใจและไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าความไม่พอใจในงานนั้นจะไม่ ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการลาออกโดยตรงก็ตามที แต่ความไม่พอใจในงาน จะมีผลทำให้บุคคลเกิด ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

3) ขั้นที่บุคคลเกิดความคิดที่จะลาออกจากงาน

4) ขั้นการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก

5) ขั้นที่บุคคลตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือก ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การย้ายงานของคู่สมรสที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

6) ขั้นหาทางเลือก

7) ขั้นการประเมินทางเลือก

8) ขั้นของการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน

9) ขั้นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

10) ขั้นของการตัดสินใจลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป

ในขั้นนี้นั้นบุคคลอาจตัดสินใจลาออกจากงานจากความรู้สึกที่เกิดขึ้น อย่างกะทันหันก็ได้ อย่างไรก็ดี ยังคงมี นักวิชาการอีกหลายท่านได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออกในภาพรวม ๆ ไว้ว่า การลาออกของ พนักงานระดับ ทั่วไปนั้น มักจะเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น สุขภาพ ความกดดันทางครอบครัว แต่ในขณะเดียวกันการลาออกของผู้จัดการหรือผู้ชำนาญ เฉพาะด้านนั้น มักจะเป็นเหตุผลเกี่ยวกับงานและความไม่พอใจในค่าตอบแทน เสียมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าการลาออกจะ มีแนวโน้มสูงขึ้นในองค์การที่มี ขนาดใหญ่ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า หรือ องค์การที่ตั้งอยู่ในเขต เมืองจะประสบกับ ปัญหาการลาออกของพนักงานมากกว่าองค์การที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท และ พนักงานที่มี อายุน้อยจะลาออกมากกว่าพนักงานที่อายุมาก ในทางกลับกันหากภาวการณ์ว่างงาน สูงจะทำให้อัตราการลาออกมีแนวโน้มต่ำลง (Pigors & Myers, 1973, p. 220 อ้างใน อรัญ เพิ่มพิบูลย์, 2533, หน้า 12)

2.2.4.2 ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom (1964) การจูงใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ในการทำงาน บุคคลได้รับการจูงใจในระดับที่เขาเชื่อว่า

1) ความพยายามทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้

2) การปฏิบัติงานจะได้รับรางวัล

3) คุณค่าของรางวัลมีคุณค่าสูงในเชิงบวก

องค์ประกอบทฤษฎีความคาดหวัง

1) ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความน่าจะเป็นในการใช้ความพยายามในการดำเนินงานของแต่ละคนเป็นผลสืบเนื่องมาจากความคาดหวังที่จะได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความคาดหวังจะเท่ากับศูนย์ ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเป็นไปไม่ได้ที่จะบรรลุระดับการทำงานตามที่กำหนด ความคาดหวังจะเท่ากับหนึ่ง ถ้าบุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างมากว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้

2) คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ความที่น่าจะเป็นที่การปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่หลากหลายซึ่งจะมีค่าตั้งแต่ศูนย์ถึงหนึ่ง

3) คุณค่าจากผลลัพธ์ (Valence) เป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานหลากหลายคุณค่าจากผลลัพธ์จะมีค่าระหว่าง -1 (ผลลัพธ์ที่ต่ำกว่าความพอใจอย่างมาก) จนถึง +1 (ผลลัพธ์ที่พอใจอย่างมาก)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สงกรานต์ เชยเล็ก (2553) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.96 (SD=0.49) และความคิดเห็นด้านปัจจัยองค์กร พบว่า ความกดดันในงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจใจรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.28 (SD=0.39) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับสูงในด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ 3.67 และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความกดดันในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ เท่ากับ 3.36 3.16 3.13 และ 3.22 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานตามรายด้านคือ อายุของพนักงาน ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ณปภัช นาคเจือทอง (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากด้านเดียวคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านอื่น ๆ คือด้านนโยบายการบริหาร ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความกาวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 สมมติฐานการวิจัย

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลแรงจูงใจองค์กร ข้อมูลเชิงสาเหตุการบริหารงานของหัวหน้างาน ข้อมูลระดับความคิดเห็น และข้อมูลระดับการตัดสินใจ เขตกรุงเทพมหานครเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.1.1.2 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยมีระดับการวัดดังนี้

1) เพศ	ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2) อายุ	ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
3) สถานภาพ	ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4) จำนวนบุตร	ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
5) ระดับการศึกษา	ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6) แผนกงาน	ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
8) ประสบการณ์การทำงาน	ระดับการวัดตัวแปรแบบนามเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจองค์กร

ข้อมูลระดับความคิดเห็นในแรงจูงใจองค์กร ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ขอบเขตความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการ เงินเดือน และเพื่อนร่วมงาน โดยมีระดับการวัดแบบระดับช่วง (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

1) ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2) ระดับความเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3) ระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4) ระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5) ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความพึงพอใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นในการบริหารงานของหัวหน้างาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นในการบริหารงานของหัวหน้างาน โดยมีระดับการวัดแบบระดับช่วง (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความเชื่อมั่นจะมีระดับการวัดดังนี้

1) ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2) ระดับความเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3) ระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4) ระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5) ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความเชื่อมั่นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง

1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นในการบริหารงานของหัวหน้างาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นในการบริหารงานของหัวหน้างาน โดยมีระดับการวัดแบบระดับช่วง (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความเชื่อมั่นจะมีระดับการวัดดังนี้

1) ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1
2) ระดับความเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนนเป็น 2
3) ระดับความเห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3
4) ระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนนเป็น 4
5) ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความเชื่อมั่นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ สอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และพื้นที่เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟ่า (Cronbach’s Alpha Anaysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.898 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นเขตที่มีอาคารสำนักงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้แก่

1) อาคารภคินท์

2) อาคารฟอร์จูนทาวเวอร์

3) อาคารทรู คอร์เปอร์เรชั่น

4) อาคารแกรนด์ พระราม 9

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีไม่จำกัดจำนวนคน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +- 5% ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแห่งละ 100 คนจากอาคารสำนักงานพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1) วันที่ 27 และวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

2) วันที่ 29 และวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเอกชน ที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานบริษัทเอกชน มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชน โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม ณ ขณะนั้น หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

3.4.4 อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบ

ความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เมื่อพบอิทธิพลจะทำการทดสอบด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบถดถอยเชิงเดี่ยว (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เมื่อพบอิทธิพลจะทำการทดสอบด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบถดถอยเชิงเดี่ยว (Simple Regression Analysis)

4.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เมื่อพบอิทธิพลจะทำการทดสอบด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบถดถอยเชิงเดี่ยว (Simple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องเพศของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องเพศของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของพนักงานบริษัทเอกชน

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	130	32.5
หญิง	270	67.5
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 เพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

4.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องอายุของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องอายุของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของอายุของพนักงานบริษัทเอกชน

อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
21-30 ปี	159	39.0
31-40 ปี	216	54.0
41-50 ปี	25	6.3
50 ปีขึ้นไป	1	0.7
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา ได้แก่ อายุ 21-30 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 อายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ส่วนอายุที่น้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

4.1.3 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	290	72.5
สมรส	101	25.3
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	9	2.2
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมา ได้แก่ สมรส จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ส่วนสถานภาพที่น้อยที่สุด ได้แก่ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

4.1.4 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องจำนวนบุตรของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องจำนวนบุตรของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของจำนวนบุตรของพนักงานบริษัทเอกชน

จำนวนบุตร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	349	87.2
1-2 คน	47	11.8
มากกว่า 2 คน	4	1.0
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร มากที่สุด จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมา ได้แก่ มีบุตร 1-2 คน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ มีบุตรมากกว่า 2 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

4.1.5 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	4.5
ปริญญาตรี	266	66.5
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	116	29.0
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

4.1.6 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องแผนกงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องแผนกงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของแผนกงานของพนักงานบริษัทเอกชน

แผนกงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานแผนกการตลาด	64	16.0
พนักงานแผนกการเงิน	18	4.5
พนักงานแผนกการขาย	76	19.0
พนักงานแผนกบุคคล	11	2.8
พนักงานแผนกจัดซื้อ	6	1.5
พนักงานแผนกอื่น ๆ	225	56.2
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานแผนกอื่น ๆ มากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 รองลงมา ได้แก่ พนักงานแผนกการขาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 พนักงานแผนกการตลาด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 พนักงานแผนกการเงิน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 พนักงานแผนกบุคคล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานแผนกจัดซื้อ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

4.1.7 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	20	5.0
15,000-30,000 บาท	171	42.8
30,001-45,000 บาท	97	24.3
45,001-60,000 บาท	62	15.5
60,000-75,000 บาท	23	5.7
มากกว่า 75,000 บาท	27	6.7
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000-75,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

4.1.8 ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ข้อมูลส่วนบุคคลเรื่องประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	27	6.7
1-5 ปี	127	31.8
6-10 ปี	138	34.5
11-15 ปี	62	15.5
มากกว่า 15 ปี	46	11.5
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำว่า 1 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

4.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจองค์กร และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

ด้านแรงจูงใจองค์กร

1) ด้านลักษณะงาน

2) ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

4) ด้านสวัสดิการ

5) ด้านเงินเดือน

6) ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน

7) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ

8) ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ด้านแรงจูงใจองค์กร	3.41	0.55
1. ด้านลักษณะงาน	3.44	0.70
2. ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ	3.52	0.61
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.19	0.83

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ด้านสวัสดิการ	3.11	1.11
5. ด้านเงินเดือน	3.25	0.76
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.67
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	3.44	0.89
7. ด้านภาวะความเป็นผู้นำ	3.43	0.93
8. ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	3.46	0.87

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างานนั้น สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.11 - 4.06 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อด้านแรงจูงใจองค์กร และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อด้านแรงจูงใจองค์กร และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.06) ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.52) ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ($\overline{X}$ = 3.46) ด้านลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 3.44) ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ($\overline{X}$ = 3.43) ด้านเงินเดือน ($\overline{X}$ = 3.25) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.19) และด้านสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 3.11) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีผลต่อแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก ได้แก่ ด้านแรงจูงใจองค์กร และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ด้านการตัดสินใจ

1) ด้านแรงจูงใจองค์กร

2) ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก

ระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ด้านการตัดสินใจ	3.23	0.61
1. ด้านแรงจูงใจองค์กร	3.36	0.62
2. ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	2.94	0.83

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออกนั้น สำหรับผลการพิจารณาเป็น รายด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.94 – 3.36 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านแรงจูงใจองค์กร ($\overline{X}$ = 3.36) และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ($\overline{X}$ = 2.94) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 4 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ด้านแรงจูงใจองค์กร	3.27	0.69	3.40	0.58	-2.00	0.05*
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	2.99	0.84	2.91	0.83	0.89	0.38
การตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม	3.19	0.69	3.25	0.56	-1.07	0.29

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกจำแนกตามเพศ พบว่า การตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจองค์กร โดยเพศหญิงมีการตัดสินใจลาออกมากกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	15.917	3	5.306	15.225	.000*
	ภายในกลุ่ม	138.001	396	.348		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	6.092	3	2.031	2.985	.031*
	ภายในกลุ่ม	269.428	396	.680		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	11.051	3	3.684	10.783	.000*
	ภายในกลุ่ม	135.280	396	.342		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออก จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13, 4.14 และ 4.15

ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร

อายุ	$\overline{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21-30 ปี	3.46	-	0.52	0.00*	0.01*
31-40 ปี	3.37	-	-	0.00*	0.01*
41-50 ปี	2.71	-	-	-	0.63
มากกว่า 50 ปี	2.24	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านแรงจูงใจองค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้านการบริหารงานของหัวหน้า

อายุ	$\overline{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21-30 ปี	2.98	-	0.98	0.94	0.03*
31-40 ปี	2.94	-	-	0.98	0.04*
41-50 ปี	2.87	-	-	-	0.08
มากกว่า 50 ปี	1.56	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการบริหารงานของหัวหน้า จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 31-40 ปี

ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้านการตัดสินใจลาออก

อายุ	$\overline{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21-30 ปี	3.32	-	0.67	0.00*	0.00*
31-40 ปี	3.24	-	-	0.00*	0.00*
41-50 ปี	2.76	-	-	-	0.25
มากกว่า 50 ปี	2.03	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามสถานภาพ

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.954	2	4.977	13.725	.000*
	ภายในกลุ่ม	143.964	397	.363		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	16.440	2	8.220	12.596	.000*
	ภายในกลุ่ม	259.080	397	.653		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	11.386	2	5.693	16.749	.000*
	ภายในกลุ่ม	134.944	397	.340		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออก จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพต่าง ๆ มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17, 4.18 และ4.19

ตารางที่ 4.17: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย
โสด	3.41	-	0.20	0.00*
สมรส	3.04	-	-	0.00*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	3.30	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ สถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพโสด และ สมรส

ตารางที่ 4.18: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย
โสด	3.04	-	0.01*	0.00*
สมรส	2.74	-	-	0.02*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	1.93	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.19: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย
โสด	3.30	-	0.03*	0.00*
สมรส	3.12	-	-	0.00*
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	2.24	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.4 จำนวนบุตรของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามจำนวนบุตร

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.274	2	.137	.354	.702
	ภายในกลุ่ม	153.644	397	.387		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	2.085	2	1.042	1.513	.221
	ภายในกลุ่ม	273.435	397	.689		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.280	2	.140	.380	.684
	ภายในกลุ่ม	146.051	397	.368		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกจำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า กลุ่มจำนวนบุตร มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.135	2	.068	.174	.840
	ภายในกลุ่ม	153.783	397	.387		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	5.549	2	2.774	4.080	.018*
	ภายในกลุ่ม	269.971	397	.680		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	.877	2	.438	1.196	.303
	ภายในกลุ่ม	145.454	397	.366		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออก จำแนกตามการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่าง ๆ มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.48	-	0.02*	0.02*
ปริญญาตรี	2.92	-	-	1.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2.91	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการบริหารงานของหัวหน้างานจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่าระดับการศึกษาต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.6 แผนกงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามแผนกงาน

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.798	5	1.360	3.641	.003*
	ภายในกลุ่ม	147.120	394	.373		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	4.855	5	.971	1.413	.218
	ภายในกลุ่ม	270.665	394	.687		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	5.991	5	1.198	3.364	.005*
	ภายในกลุ่ม	140.340	394	.356		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกจำแนกตามแผนกงาน พบว่า สถานภาพต่าง ๆ มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24 และ 4.25

ตารางที่ 4.24: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามแผนกงานเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร

แผนกงาน	$\bar{X}$	พนักงานแผนกการตลาด	พนักงานแผนกการเงิน	พนักงานแผนกการขาย	พนักงานแผนกบุคคล	พนักงานแผนกจัดซื้อ	พนักงานแผนกอื่น ๆ
พนักงานแผนกการตลาด	3.54	-	0.18	0.86	0.45	0.48	0.00*
พนักงานแผนกการเงิน	3.33	-	-	0.21	0.78	0.91	0.61
พนักงานแผนกการขาย	3.52	-	-	-	0.50	0.52	0.00*
พนักงานแผนกบุคคล	3.39	-	-	-	-	0.91	0.46
พนักงานแผนกจัดซื้อ	3.36	-	-	-	-	-	0.67
พนักงานแผนกอื่นๆ	3.25	-	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านแรงจูงใจองค์กร จำแนกตามแผนกงานเป็นรายคู่ พบว่า แผนกงานต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานแผนกอื่น ๆ มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า พนักงานแผนกการตลาด และพนักงานแผนกการขาย

ตารางที่ 4.25: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามแผนกงานเป็นรายคู่ด้านการตัดสินใจลาออก

แผนกงาน	$\bar{X}$	พนักงานแผนกการตลาด	พนักงานแผนกการเงิน	พนักงานแผนกการขาย	พนักงานแผนกบุคคล	พนักงานแผนกจัดซื้อ	พนักงานแผนกอื่น ๆ
พนักงานแผนกการตลาด	3.40	-	0.28	0.98	0.36	0.36	0.00*
พนักงานแผนกการเงิน	3.23	-	-	0.28	0.96	0.82	0.51
พนักงานแผนกการขาย	3.39	-	-	-	0.36	0.36	0.00*
พนักงานแผนกบุคคล	3.22	-	-	-	-	0.86	0.64
พนักงานแผนกจัดซื้อ	3.17	-	-	-	-	-	0.89
พนักงานแผนกอื่น ๆ	3.13	-	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามแผนกงานเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่อยู่ในแผนกงานต่าง ๆ ที่มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานแผนกอื่น ๆ มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า พนักงานแผนกการตลาด และพนักงานแผนกการขาย

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.012	5	.802	2.109	.064
	ภายในกลุ่ม	149.907	394	.380		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	5.178	5	1.036	1.509	.186
	ภายในกลุ่ม	270.342	394	.686		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	3.421	5	.684	1.887	.096
	ภายในกลุ่ม	142.909	394	.363		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออก จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.8 ประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่ต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

		ผลรวมกำลังสองของการแปรผัน	df	ค่าเฉลี่ยของความแปรผัน	F	P
ด้านแรงจูงใจองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.544	4	1.386	3.690	.006*
	ภายในกลุ่ม	148.374	395	.376		
	รวม	153.918	399			
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	ระหว่างกลุ่ม	5.217	4	1.304	1.906	.109
	ภายในกลุ่ม	270.303	395	.684		
	รวม	275.520	399			
การตัดสินใจลาออก	ระหว่างกลุ่ม	4.612	4	1.153	3.213	.013*
	ภายในกลุ่ม	141.719	395	.359		
	รวม	146.330	399			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีการตัดสินใจลาออกโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.28 และ 4.29

ตารางที่ 4.28: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้านแรงจูงใจองค์กร

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.51	-	0.56	0.31	0.08	0.00*
1-5 ปี	3.44	-	-	0.47	0.08	0.00*
6-10 ปี	3.38	-	-	-	0.23	0.00*
11-15 ปี	3.27	-	-	-	-	0.11
มากกว่า 15 ปี	3.08	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

ตารางที่ 4.29: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชนจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ด้านการตัดสินใจลาออก

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	3.46	-	0.21	0.09	0.02*	0.00*
1-5 ปี	3.30	-	-	0.45	0.08	0.00*
6-10 ปี	3.24	-	-	-	0.26	0.02*
11-15 ปี	3.14	-	-	-	-	0.29
มากกว่า 15 ปี	3.02	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนด้านการตัดสินใจลาออกจำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน การณ์การทำงาน 11-15 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านแรงจูงใจขององค์กรต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แรงจูงใจขององค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านลักษณะงาน	.038	.670	.503
2. ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ	-.038	-.633	.527
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.035	.730	.466
4. ด้านสวัสดิการ	.061	1.993	.047*
5. ด้านเงินเดือน	-.166	-3.475	.001*
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.180	-3.649	.000*

R^2 = 0.078, F-Value = 5.513, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

จากตารางที่ 4.30 พบว่าแรงจูงใจขององค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ส่วนด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรด้านอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างานของพนักงานบริษัทเอกชน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การบริหารงานของหัวหน้างาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านภาวะการเป็นผู้นำ	-.047	-.633	.527
2. ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	-.112	-1.403	.161

R^2 = 0.052, F-Value = 10.940, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

จากตารางที่ 4.31 พบว่าด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างานไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 4 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครหรือไม่ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัยจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านแรงจูงใจองค์กร	-.048	-.766	.444
2. ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน	-.140	-3.624	.000*

R^2 = 0.053, F-Value = 11.037, n = 400, P-Value ≤ 0.05*

จากตารางที่ 4.32 พบว่าด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านแรงจูงใจองค์กรไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1) เพศของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.5 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.5

2) อายุของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาได้แก่อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.3 และส่วนที่น้อยสุดมีอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.7

3) สถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 25.3 และส่วนที่น้อยสุดมีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.2

4) จำนวนบุตรของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือไม่มีจำนวนบุตร คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมาได้แก่มีจำนวนบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และส่วนที่น้อยสุดมีจำนวนบุตรมากกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

5) การศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาได้แก่การศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 29.0 และส่วนที่น้อยสุดมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.5

6) แผนกงานของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือเป็นพนักงานในแผนกอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาได้แก่พนักงานแผนกการขาย คิดเป็นร้อยละ 19.0 พนักงานแผนกการตลาด คิดเป็นร้อยละ 16.0 พนักงานแผนกการเงิน คิดเป็นร้อยละ 4.0 พนักงานแผนกบุคคล คิดเป็นร้อยละ 2.8 และส่วนที่น้อยสุดคือพนักงานแผนกจัดซื้อ คิดเป็นร้อยละ 1.5

7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000-75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.8 ส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.0

8) ประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.5 ส่วนที่น้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานต่ำว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8

9) ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกนั้น สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งในด้านด้านแรงจูงใจองค์กรและด้านการบริหารงานของหัวหน้างานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.44 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และ 0.89 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชน ที่มีต่อที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 3.52 3.46 3.44 3.43 3.25 3.19 และ 3.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 0.61 0.87 0.70 0.93 0.76 0.83 และ 1.11 ตามลำดับ

10) ระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านในด้านการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีต่อการตัดสินใจลาออก ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านแรงจูงใจองค์กร และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 2.94 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และ 0.83 ตามลำดับ

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกเป็นด้าน ดังนี้

อายุ

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี

สถานภาพ

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพโสด และ สถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า สถานภาพสมรส

แผนกงาน

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านแผนกงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานแผนกอื่น ๆ มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า พนักงานแผนกการตลาด และพนักงานแผนกการขาย

ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีการตัดสินใจลาออกมากกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี

และพบว่าปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลด้านเพศ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านแรงจูงใจขององค์กรในด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ในทางตรงกันข้าม ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการบริหารงานของหัวหน้างานในด้านภาวะการเป็นผู้นำและด้านการบริหารงานของหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4: อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน แต่ในทางตรงกันข้าม ด้านแรงจูงใจองค์กรไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษา แผนกงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจของบุคคลได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลของคนทางด้านต่าง ๆ อาทิ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อาชีพ ครอบครัว เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลซึ่งในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินชีวิตในแต่ละขั้นตอนมีอิทธิพลต่อความต้องการทัศนคติ และค่านิยมของบุคคล ทำให้เกิดความต้องการและการตัดสินใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน รวมถึงสถานภาพหรือวงจรชีวิตของครอบครัว คือ ขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกันโดยมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทางการเงินและความสนใจของแต่ละบุคคล โดยกลุ่มที่อยู่ขั้นที่ 1 หรือกลุ่มที่เป็นโสด อยู่ในวัยหนุ่มสาว จะเป็นกลุ่มที่มีภาระทางการเงินน้อย อาจส่งผลในเรื่องของภาวะการตัดสินใจที่ต่ำ เพราะไม่มีภาระอะไรที่ต้องคิดให้รอบด้านมากกว่าสถานภาพอื่น และกลุ่มที่อยู่ขั้นที่ 8 เป็นสถานภาพที่อยู่คนเดียวเนื่องจากฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตหรือหย่าขาดจากกันและยังทำงานอยู่ เป็นกลุ่มที่ยังคงมีรายได้และเริ่มมีสถานะมั่นคงในระดับหนึ่ง ไม่มีภาระหนี้สิน โดยอาจจะมีบุตรที่เติบโตและสามารถดูแลตัวเอง

แล้วจึงสามารถตัดสินใจทำอะไรได้อย่างมั่นใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในส่วนอื่น โดยแต่ละขั้นตอนของวงจรชีวิต จะส่งผลต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกันทั้งสิ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพล กาญจนธัญรัตน์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การคงอยู่ของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในจังชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกซื้อ ซึ่งแสดงผลดังนี้ 1) ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน ผู้บริโภคมีทัศนคติ ประการณ์ ข้อมูลและเหตุผลในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีก 2) สถานภาพที่แตกต่างกันอาจทำให้ผู้บริโภคมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจขององค์กรใน ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน สอดคล้องแนวคิด Maslow (1959) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง โดยจากผลการวิจัย ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือนและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับความความต้องการในระดับต่ำ นั่นคือมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นต้องการในการได้รับความสัมพันธ์จากผู้อื่น ด้านความปลอดภัย คือการได้รับการปกป้อง และมีความปลอดภัยต่อร่างกาย ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต ซึ่งก็เปรียบได้กับด้านสวัสดิการที่พนักงานบริษัทเอกชนจะได้รับจากบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ ด้านความต้องการทางร่างกาย คือขั้นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่นอาหาร น้ำ การยังชีพ ซึ่งก็เปรียบได้กับด้านเงินเดือน เพราะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้สำหรับการซื้อสินค้า หรือเป็นค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของบุคคล จึงอาจส่งผลกระทบหากสิ่งที่ได้รับอยู่ไม่เพียงพอหรือตอบสนองต่อความต้องการอย่างที่ควรจะเป็น จึงทำให้เกิดภาวะการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิด Alderfer (1992) ตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการ 2 ประการ คือ ความต้องการการอยู่รอด เป็นความปรารถนาทาง ด้านร่างกายและสิ่งจำเป็นที่ต้องการอยู่รอด และความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ เป็นความปรารถนาที่ได้รับความพึงพอใจของความสัมพันธ์จากบุคคลอื่น และยังสอดคล้องแนวคิด McClelland (1998) ในด้านความต้องการความผูกพัน คือ

มีความตั้งใจเพื่อที่จะสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับบุคคลอื่น และยังสอดคล้องแนวคิด Herzberg (1967) ตามทฤษฎีแรงจูงใจและธำรงรักษาที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ โดยสัมพันธ์กับปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยเพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานมากกว่าเนื้อของงาน โดยมีสิ่งสำคัญคือ เงินเดือน ซึ่งหากมีความแตกต่างและมีความต้องการที่แตกต่างกันจึงส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์พรรณ คุ้มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก พบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกสามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่ง ทางบกได้ร้อยละ 65.4 (จากค่า R Square = 0.654) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 34.6 เป็นปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการลาออก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านโครงสร้างองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วยด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานของหัวหน้างานในด้านภาวะการเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานของหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Schermerhorn และคณะ (2003) ตามทฤษฎีคุณลักษณะ แนวคิดมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State Studies, 1945) ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แนวคิดมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies, 1974) ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมการทำงาน แนวคิดของ House (1971) ตามทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย และแนวคิดของ Hersey และ Blanchard (1972) ตามทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ โดยในทุกทฤษฎีที่กล่าวถึง ได้มีการบอกถึงลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจเพื่อสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการเป็นผู้นำโดยแสดงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างของผู้นำ เช่น สติปัญญา ค่านิยม และคุณลักษณะ เป็นบทบาทที่อยู่ระหว่างความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ การเป็นผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นหรือถึงตนเอง มุ่งไปพฤติกรรมไปที่พนักงาน หรือผลผลิตของงาน ให้การสนับสนุน มีส่วนร่วม มุ่งสู่ความสำเร็จ หรือผู้นำในเชิงสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่และความสัมพันธ์จากผู้นำสถานการณ์ ซึ่งไม่ว่าผู้นำจะมีลักษณะหรือการบริหารงานของหัวหน้างานจะเป็นอย่างไร ถูกต้องตรงตามทฤษฎีหรือไม่ หรือมีบางส่วนที่ขัดแย้งในแง่การบริหารงาน หรือพฤติกรรมที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนทั้งสิ้น

ขัดแย้งกับงานวิจัยของ มธุมนต์ แคเทอร์เรนชัค (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำบารมีและผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้งสามด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น และค่านิยอมขององค์กร ด้านความทุ่มเทให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรด้านความทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึง ประนมวัน เกษสัญชัย และวิภาพร วรหาญ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผล งานของหัวหน้างาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุขการบริหารแบบมุ่ง ผลงานของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลาง กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= .57) แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีการใช้ การบริหารแบบมุ่งผลงานซึ่งจะประเมินผลงานตามแผน ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์เทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ

5.2.4 สมมติฐานข้อที่ 4: อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจองค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน แต่ในทางตรงกันข้าม ด้านแรงจูงใจองค์กรไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน สอดคล้องแนวคิด Mobley (1982) ในแง่ของความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกใหม่ ซึ่งกระบวนต่าง ๆ ในการคิดและตัดสินใจลาออกนั้นมีเป็นขั้นตอนตามกระบวนการการตัดสินใจในการลาออก และในบางครั้งอาจเกิดจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน โดยมักเป็นเหตุผลเกี่ยวกับงานและความไม่พอใจในค่าตอบแทนเสียมากกว่า ทั้งนี้ในแนวคิดของ Vroom (1964) ตามทฤษฎีความคาดหวัง โดยเป็นการจูงใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ในการทำงานซึ่งอาจประกอบไปด้วยความพยายามที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานและได้รับรางลัยซึ่งส่งผลคุณค่าในเชิงบวก ทั้งนี้หากพนักงานบริษัทเอกชน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน หรือแรงจูงใจองค์กรอย่างเต็มที่ย่อมไม่เกิดความคิดที่จะตัดสินใจลาออกจากงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ เชยเล็ก (2553) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.96 (SD=0.49) และความคิดเห็นด้านปัจจัยองค์กร พบว่า ความกดดันในงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจใจรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.28 (SD=0.39) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับสูงในด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ 3.67 และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความกดดันในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ เท่ากับ 3.36 3.16 3.13 และ 3.22 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานตามรายด้านคือ อายุของพนักงาน ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณปภัช นาคเจือทอง (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากด้านเดียวคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านอื่น ๆ คือด้านนโยบายการบริหาร ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความกาวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนมีปัจจัยหลายด้านสำหรับการตัดสินใจ หรือเกิดความคิดที่จะลาออก ทั้งนี้อาจจะเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ และสถานภาพ ซึ่งส่งผลชัดเจนจากการสำรวจว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุที่มากกว่า 50 ปี มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุน้อยกว่า นั่นหมายถึงอาจมีองค์ประกอบในการตัดสินใจร่วมที่มากกว่า เช่น ผลตอบแทน หรือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่อาจจะได้มากกว่าจากที่ใหม่ หรือสวัสดิการที่พนักงานควรจะได้รับเมื่อมีอายุที่มากขึ้น สถานภาพของพนักงานบริษัทเอกชน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้วยเช่นกัน โดยสถานภาพที่เป็นหม้าย แยกกัน

อยู่ หย่าร้าง มีแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกมากกว่าสถานภาพอื่น นั่นอาจหมายถึง สถานภาพนี้เป็นสถานภาพที่อาจไม่มีความกังวลต่อด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สวัสดิการ หรืออาจไม่มีภาระทางด้านการเงินหรือครอบครัวเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจลาออก จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทนยอมรับสิ่งที่ได้รับจากองค์กร หรือการบริหารของหัวหน้างานที่สร้างความกดดันเพื่อให้เกิดความคิดในการลาออก

จากผลการวิจัยด้านการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานข้าราชการ ส่วนใหญ่เกิดจากด้านแรงจูงใจองค์กร แต่จากผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ในด้านการบริหารงานของหัวหน้างานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกเช่นกัน ดังเช่นบทความที่ได้กล่าวมาก่อนหน้านี้ ว่าการบริหารงานของหัวหน้ามีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานคิดที่จะลาออกจากองค์กรด้วยสาเหตุเพียงไม่กี่ประการ แต่ส่งผลกระทบในเชิงลบกับทางองค์กรเป็นอย่างมาก หากพนักงานเหล่านั้นเป็นพนักงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจหรืองานสำคัญขององค์กร นั่นเท่ากับว่าจะทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงักลงในช่วงเวลาหนึ่ง โดยไม่สามารถระบุได้ว่าจะหยุดชะงักในระยะอันสั้นหรือระยะยาว แต่ผลกระทบที่เกิดกับองค์กรย่อมเป็นผลกระทบระยะยาว เพราะในบางตำแหน่งงานของบางแผนก เช่น แผนกที่เป็นฝ่ายนำรายได้เข้าองค์กรเป็นหลักอย่างฝ่ายขาย หากขาดหัวเรือที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการขายหรือดำเนินธุรกิจจะส่งผลกระทบทั้งด้านรายได้ขององค์กร ความสัมพันธ์กับลูกค้า ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น

ด้วยยุคและสถานการณ์ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องด้วยแรงคลับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพเฉกเช่นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลคงต้องตระหนักให้มากขึ้น ทั้งทางด้านการมอบสวัสดิการให้กับพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หรือแม้แต่การสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในตัวพนักงานก็ถือเป็นอีกหนทางหนึ่งเพื่อเป็นการยึดเหนี่ยวจิตใจ และสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจให้แก่พนักงานไม่ให้เกิดความคิดที่จะลาออกจากองค์กรไป แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลเอง ควรจะมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทั้งด้านแรงจูงใจองค์กร และการบริหารงานของหัวหน้างาน เพื่อเป็นการประเมินผลแบบ 360 องศาครบในทุกด้านที่บริษัทควรจะรับรู้ถึงความคิดของพนักงาน และส่วนใดที่ควรจะต้องปรับปรุงก่อนที่จะเกิดภาวะการลาออกจากงานของพนักงานในองค์กร

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง และเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ซึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครมีอีกหลายพื้นที่ที่น่าทำการสำรวจโดยเฉพาะพื้นที่ที่มีบริษัทเอกชนอยู่

เป็นจำนวนมาก เช่น พื้นที่เขตสาทร เขตบางรัก เขตปทุมวัน เป็นต้น รวมถึงอาจจะมีการเจาะจงลงไปในปัจจัยอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ทำการสำรวจในวิจัยครั้งนี้ เช่น การเจาะจงทฤษฎีผู้นำแต่ละทฤษฎีที่มากขึ้น โดยอาจมุ่งเน้นที่ไปคำถามที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้นในแง่ของการบริหารงานของหัวหน้างาน เพื่อให้ชี้บ่งชัดขึ้นว่า พนักงานมีความคิดเห็นอย่างไรหากการบริหารงานของหัวหน้าเป็นในลักษณะนั้น และส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานมากน้อยแค่ไหน หรืออาจเป็นการสำรวจระดับการตัดสินใจของพนักงานบริษัทเอกชน ในหัวข้อเดียวกันกับพนักงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่ทำงานในพื้นที่เดียวกัน ว่าส่งผลในได้ด้านการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวดพระนครศรีอยุธยา*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธีรพล กาญจนธัญรัตน์. (2554). *กลยุทธ์การคงอยู่ของร้านค้าปลีกแบบดั้งเดิมในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บริษัท โปรซอฟท์ คอมเทค จำกัด. (ม.ป.ป.). *ทำไมพนักงานถึงลาออก*. สืบค้นจาก http://www.prosofthrmi.com/.

บริษัท สกายโฮลด์ จำกัด. (2558). *6 พฤติกรรมของหัวหน้างานที่มักทำให้ลูกน้องเก่ง ๆ เริ่มคิดที่จะลาจากเขาไป*. สืบค้นจาก http://findnewboss.com/.

ประนมวัน เกษสัญชัย และวิภาพร วรหาญ. (2555). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พงศ์พรรณ คุ้มทรัพย์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). *ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มธุมนต์ แคเทอร์เรนชัค. (2554). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม ABC*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2555). *ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก http://www.tpa.or.th/.

สงกรานต์ เชยเล็ก. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance, 4,* (2), 142–175.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). *Management of organizational behavior utilizing human resources* (2nd ed.). New York: Prentice Hall.

Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. New York: The World.

House, R. J., & Mitchell, R. R. (1977). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business, 3*(4), 81–98.

Leonard, S., & Georyl, S. (1977). *Managing human resources*. New Jersey: Prentice – Hall.

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. (1998). *Quoted in Mowen and Minor*. N.P.: n.p.

Mobley, W. H. (1977). Immediately linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*, 238.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages*. New York: Acadamics Press.

Robbin, S. P. (1991). *Organization behavior* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Printice-Hall International.

Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1998). *Organizational behavior*. (10th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior*. (10th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behavior*. (10th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational behavior*. (10th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: California.

Vroom, V. M. (1964). *Working and motivation*. Malabar: Robert E. Krieger.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน พื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจขององค์กร และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชน ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

❒ 1) ชาย ❒ 2) หญิง

2. อายุ

❒ 1) 21-30 ปี ❒ 2) 31-40 ปี

❒ 3) 41-50 ปี ❒ 4) มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

❒ 1) โสด ❒ 2) สมรส

❒ 3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

4. จำนวนบุตร

❒ 1) ไม่มี ❒ 2) 1-2 คน

❒ 3) มากกว่า 2 คน

5. ระดับการศึกษา

❒ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ❒ 2) ปริญญาตรี

❒ 3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

6. แผนกงาน

❒ 1) พนักงานแผนกการตลาด ❒ 2) พนักงานแผนกการเงิน

❒ 3) พนักงานแผนกการขาย ❒ 4) พนักงานแผนกบุคคล

❒ 5) พนักงานแผนกจัดซื้อ ❒ 6) แผนกอื่น_____

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

❒ 1) น้อยกว่า 15,000 บาท ❒ 2) 15,000 – 30,000 บาท

❒ 3) 30,001 – 45,000 บาท ❒ 4) 45,001 – 60,000 บาท

❒ 5) 60,001 – 75,000 บาท ❒ 6) มากกว่า 75,000 บาท

8. ประสบการณ์การทำงาน

❒ 1) น้อยกว่า 1 ปี ❒ 2) 1-5 ปี

❒ 3) 6-10 ปี ❒ 4) 11-15 ปี

❒ 5) มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ด้านแรงจูงใจขององค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ด้านแรงจูงใจองค์กรของบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	**เห็นด้วยมาก 4**	**เห็นด้วยปานกลาง 3**	**เห็นด้วยน้อย 2**	**เห็นด้วยน้อยที่สุด 1**
1. ด้านลักษณะงาน					
1.1 ลักษณะงานสอดคล้องกับสิ่งที่ท่านเรียนมา					
1.2 ลักษณะงานสอดคล้องกับความชอบในเนื้องานของท่าน					
1.3 มีการหมุนเวียน สลับแผนกเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ในองค์กร					
1.4 งานของท่านมีความท้าทาย ทำให้ท่านได้ฝึกการคิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา					
1.5 ท่านมีความภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
2. ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ					
2.1 ปริมาณงานที่ได้รับไม่มากเกินความสามารถของท่านที่จะทำให้สำเร็จได้ในแต่ละวัน					
2.2 ท่านได้รับงานตรงตามขอบเขตและความรับผิดชอบ					

ด้านแรงจูงใจองค์กรของบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
2.3 ท่านได้รับมอบหมายให้แสดงความคิดสำหรับงานใหม่ ๆ					
2.4 ท่านมีงานที่เป็นลักษณะงานประจำที่ต้องทำเป็นประจำทุกวัน					
2.5 ท่านได้รับมอบหมายงานเฉพาะท่านเท่านั้นที่สามารถปฏิบัติได้					
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
3.1 บริษัทที่ท่านร่วมงานอยู่สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากกว่าที่อื่น					
3.2 ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของบริษัท					
3.3 ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอื่นของบริษัท					
3.4 งานของท่านมีโอกาสในการพัฒนาส่งเสริมความรู้เพิ่มเติม เช่น มีการฝึกอบรมนอกบริษัท ดูงานในประเทศและนอกประเทศ					
3.5 หากมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่านี้แต่เป็นหน่วยงานอื่น ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนสายงานจากหน่วยงานเดิมทันที					

ด้านแรงจูงใจองค์กรของบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
4. ด้านสวัสดิการ					
4.1 สวัสดิการด้านรักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกมีมูลค่าที่เหมาะสม					
4.2 เงินสวัสดิการในการช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น คลอดบุตร บิดามารดาถึงแก่กรรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
4.3 ปริมาณกิจกรรมสันทนาการที่ให้ทำร่วมกันในบริษัทมีความเหมาะสมในแต่ละปี เช่น กีฬาสี ท่องเที่ยวประจำปี					
5. ด้านเงินเดือน					
5.1 ท่านมีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน					
5.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับกับปริมาณงานและขอบเขตความรับผิดชอบเหมาะสมกัน					
5.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
5.4 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะกับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					

ด้านแรงจูงใจองค์กรของบริษัทเอกชนที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
5.5 ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากการประเมินผลประจำปี					
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
6.1 ท่านประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
6.2 เมื่อเกิดปัญหาภายในแผนกท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมแผนกได้					
6.3 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรหรือแผนกท่านสามารถปรับตัวได้ดีแม้จะเป็นการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานใหม่ก็ตาม					

ตอนที่ 3 ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน

<u>คำชี้แจง</u> การบริหารงานของหัวหน้างาน ต่อไปนี้ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

การบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	**เห็นด้วยมาก 4**	**เห็นด้วยปานกลาง 3**	**เห็นด้วยน้อย 2**	**เห็นด้วยน้อยที่สุด 1**
ด้านภาวะความเป็นผู้นำ					
1. หัวหน้างานของท่านมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มียุติธรรม รักลูกน้องทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
3. กรณีเกิดการผิดพลาดในการทำงาน หัวหน้างานของท่านจะเป็นผู้ออกรับผิดแทนท่านและผู้ร่วมแผนก					
4. หัวหน้างานของท่านมักเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในงานสำคัญของแผนก					
7. หัวหน้างานของท่านมักยอมรับความคิดใหม่ ๆ ของท่านเพื่อเป็นการปรับปรุงหรือพัฒนางานในแผนก					
8. หัวหน้างานของท่านมักรับฟังความคิดเห็นในด้านการทำงานของพนักงานในแผนกเสมอ					

การบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	**เห็นด้วยมาก 4**	**เห็นด้วยปานกลาง 3**	**เห็นด้วยน้อย 2**	**เห็นด้วยน้อยที่สุด 1**
10. หากเกิดข้อขัดแย้งในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในแผนก หัวหน้างานของท่านสามารถไกล่เกลี่ยและลดความขัดแย้งจากการทำงานลงได้					
13. หัวหน้างานของท่านมีการควบคุมอารมณ์ได้ดีหากเกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน					
14. หัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะสามารถสอนงานท่านได้					
15. หัวหน้างานของท่านมีความสามารถในการปรับตัวเมื่อต้องรับมือกับความกดดันที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน					
2. หัวหน้างานของท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน และ กิจกรรมของแผนกอย่างสม่ำเสมอ					
5. หัวหน้างานของท่านให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ท่านเมื่อมีการมอบหมายงานให้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					

การบริหารงานของหัวหน้างาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	**เห็นด้วยมาก 4**	**เห็นด้วยปานกลาง 3**	**เห็นด้วยน้อย 2**	**เห็นด้วยน้อยที่สุด 1**
6. หัวหน้างานของท่านมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดในงานต่าง ๆ					
9. หัวหน้างานของท่านมักมอบหมายงานที่ท้าทายแก่ท่านเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการทำงาน					
11. หัวหน้างานของท่านมีจุดมุ่งหมายชัดเจนทุกครั้งในการสั่งงาน					
12. หัวหน้างานของท่านมีการสั่งงานที่ชัดเจนว่าผลลัพธ์ที่ต้องการจากงานดังกล่าวต้องการให้รูปแบบออกมาในแนวไหน					

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน

<u>คำชี้แจง</u> ปัจจัยดังต่อไปนี้มีผลต่อการการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	**ระดับการตัดสินใจ**				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	**เห็นด้วยมาก 4**	**เห็นด้วยปานกลาง 3**	**เห็นด้วยน้อย 2**	**เห็นด้วยน้อยที่สุด 1**
1. ด้านแรงจูงใจองค์กร					
1. ความคาดหวังที่จะสามารถเปลี่ยนสายงาน หรือเลื่อนตำแหน่งได้จากการทำงานที่บริษัทใหม่					
2.ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นจากการทำงานที่บริษัทใหม่					
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตอนนี้ไม่ตรงตามความสามารถหรือความถนัดของท่าน					
5. หากสวัสดิการที่อื่นดีกว่า ท่านจะตัดสินใจลาออกจากบริษัทได้ทันที					
6. หากเงินเดือนจากที่ใหม่ให้มากกว่าท่านจะตัดสินใจลาออกได้ทันที					
7. หากท่านไม่สะดวกใจที่จะร่วมงานหรือมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านจะตัดสินใจลาออก					
8. หากปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เกินความสามารถและขีดจำกัดที่สามารถทำงานได้ ท่านจะตัดสินใจลาออกจากงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
2. ด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน					
1. ท่านไม่เคยได้รับการยอมรับในความสามารถในการทำงาน					
2. หากท่านเกิดข้อขัดแย้งกับหัวหน้างาน ท่านจะตัดสินใจลาออกจากงาน					
3. หากท่านไม่สามารถยอมรับการบริหารงานของหัวหน้างานได้ ท่านจะตัดสินใจลาออกจากงาน					

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทเอกชน ทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวณิชารีย์ ชิณะวงศ์

อีเมล tao_0119@hotmail.com

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี บธ.บ. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีที่สำเร็จ 2547

ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน บริษัท บริดจสโตน เอ.ซี.ที (ประเทศไทย) จำกัด
แผนกหรือหน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายบริหารธุรกิจระหว่างองค์กร (สำนักงานใหญ่)
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริหารธุรกิจระหว่างองค์กร
ลักษณะของงานประจำที่ทำ บริหารบัญชีลูกค้ากลุ่มองค์กร
คุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาตรี

BANGKOK UNIVERSITY FOUNDED 1962

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 3 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ศิชาภัย ชินะวงศ์ อยู่บ้านเลขที่ 188/93

ซอย หมู่บ้าน ชาบิกานน์-รัชดา ถนน วัชรพล ตำบล/แขวง คลองถนน

อำเภอ/เขต สายไหม จังหวัด กทม. รหัสไปรษณีย์ 10220

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 757-02-0104-1

ระดับปริญญา ☐ ตรี ☑ โท ☐ เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจของผู้ปกรง และปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน : กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทเอกชน พื้นที่เขตสายไหม และ เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า "สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนางาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดและชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ณิชาภัทร์ ชัณวงศ์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(อาจารย์อัฏฐิภา จุลพิสิฐ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร