

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

บริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด

affecting the resignation of the employees of

FitJunction CO., LTD

นนทวัช แอนดอย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

NONTAWAT ANNDOI

E-mail : nontawat.anndoi@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านเงินเดือน ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านการบริหารงาน และปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด มีขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.80 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ช่วงอายุ 26-30ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงาน เทรนเนอร์ มีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001-30,000 บาท และมีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกต่อองค์กรต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : แนวโน้มลาออก การลาออก ฟิตจังก์ชัน

ABSTRACT

The objective of this study. 1) to study the personal factors, including gender, age, marital status, education level, job title, years of service and monthly income. Trends affecting the resignation of the employees of FitJunction CO 2) to study the factors motivating factors influence salary. Motivating factors in career advancement. Factors motivating environment to work. Motivating Factors for management Motivating factors and the relationship between colleagues. Trends affecting the resignation of the employees of the office Junction Ltd. is a research trial (Non-Experimental Design) samples in the study. Employees of the office's limited sample size of 110 people were tested using content validity (Content Validity) and confidence. (Reliability) by Cronbach alpha coefficient (Cronbach's Alpha) Total 0.80. As a tool to collect statistical information used in the analysis were frequency, percentage, average, and standard deviation. Test the hypothesis by testing t-test statistics, ANOVA (One-way ANOVA) If the difference will lead to compare the pair, using LSD and record multiple regression (Multiple Regression Analysis).

The study found that the majority were male, age range 26-30 years old, single, with a Bachelor's degree in a job trainer income per month. 20,001-30,000 baht And 1-3 years of reviews, motivation factors. The total is moderate. Considering that it was found. Factors Motivating salary The highest average The test results showed that the resolution of the company's office Limited in sex, age, marital status, education level, monthly income jobs. The age difference Affecting the resignation of the organization as well. The level of statistical significance at the 0.05 level also factors motivating factors influence the career prospects and motivation factors for relations with

colleagues. Affecting the resignation of the employees of the office's limited at the level of statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : affecting the resignation, affecting , Fitjunctions

บทนำ

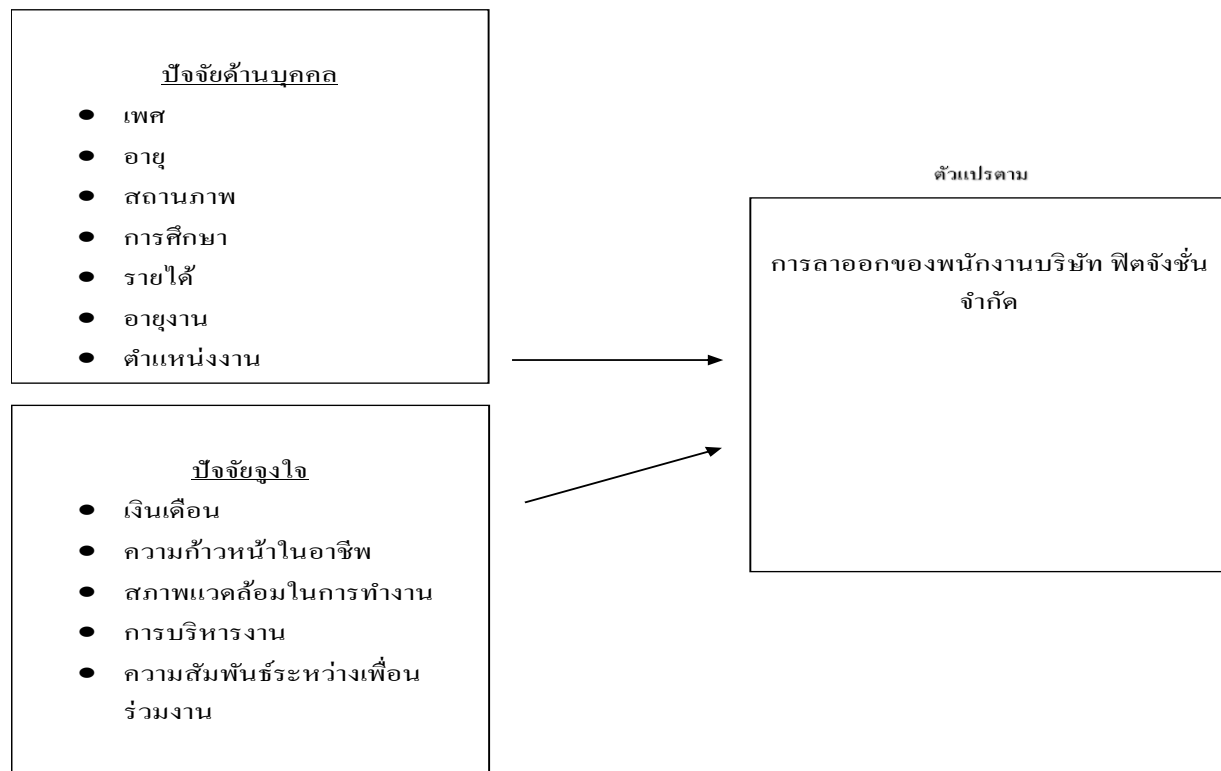
ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาะบบงานด้านการบริการสุขภาพ เป็นผลให้ระบบการจัดการในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ธุรกิจต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้ สามารถแข่งขันได้ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนับเป็นความท้าทายในองค์กรก่อให้เกิดโอกาสและ ข้อจำกัดต่อการดำเนินงานครั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญจะผลักดันให้องค์กรเติบโตและสามารถแข่งขันได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ภายใต้องค์กรที่จะช่วยกันผลักดันองค์กรให้สามารถยืนหยัด ได้ในสภาวะการดังกล่าวดังนั้น องค์กรจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานและจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องรู้วิธีการต่างๆที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรเพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้ องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มิใช่อยู่ที่เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีแต่เพียงอย่างเดียวแต่อยู่ที่คุณภาพของบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรมแต่จะมีคุณภาพเพียงใดก็ตามถ้าผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บริหารขาดความเอาใจใส่สนใจและไม่เห็นความสำคัญในการทำงานของพนักงานระดับล่างทำให้ พนักงานขาดความพึงพอใจ ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในความ รับผิดชอบไม่เต็มความสามารถ ขาดประสิทธิภาพและอาจส่งผลออกมาในรูปของการขาดความ รับผิดชอบ ขาดกำลังใจขาดงานเป็นประจำการย้ายงานและการลาออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิด ปัญหาความสิ้นเปลืองและทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนขององค์กรเพราะ ถือเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดขององค์กร แม้ว่าองค์กรมีระบบบริหารที่ดีเพียงใดแต่ขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้ง ไว้ได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงควรจะมีการจัดการ และจัดสรรบุคลากรในองค์กรของตนให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพทั้งยังมีความสุขในการทำงาน ต้องการร่วมงานกับองค์กรให้นาน ที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในสายงานของตนไป เพราะการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ในแต่ละครั้งนั้นทำให้เกิดต้นทุนแก่องค์กร ในการสรรหาว่าจ้างการ ฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วและได้ลาออกไป(วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้เกิดการลาออกจากการทำงานของบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด เนื่องจากพนักงานที่ทำงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ถือว่ามี ความมั่นคงทางการทำงานที่ค่อนข้างเสี่ยงต่อการลาออกน้อยกว่า พนักงานของภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกของพนักงาน หรือ ลดอัตราการลาออกของพนักงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ आयुงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และ อายุงานปัจจุบันที่ต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด ต่างกัน

2. ปัจจัยจิตใจ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยจิตใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจิตใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด ดังต่อไปนี้

ขอบเขตประชากร ทำการศึกษานักงานบริษัท บริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด ขอบเขตกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด ทั้งเพศชาย และ เพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีจนถึงอายุมากกว่า 46 ปีขึ้นไป ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบถึงจำนวนพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 151 คนจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane มีระดับความเชื่อมั่น 95%มีค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 110 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. ทราบถึงปัจจัยจิตใจ ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด ที่จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาระบบในการบริหารให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ
3. เพื่อให้บริษัท ฟิตจิ้งชั่น จำกัด สามารถบริหารงานในแต่ละด้านให้มีความเหมาะสมกับพนักงาน เพื่อองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

นักทฤษฎีได้ให้ความหมายของ“การลาออก” (Turnover) ไว้ดังต่อไปนี้ Price (1977) ได้ให้ความหมายว่าการลาออก หมายถึง การที่บุคคลได้เคลื่อนย้ายจากความ เป็นสมาชิกของระบบสังคมหนึ่งๆ ไป ซึ่งในที่นี้ไม่

รวมถึงการขาดงาน ความเฉื่อยชา หรือการ ปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าปกติ โดย Price (1977) ได้เสนอตัวแบบที่ เกี่ยวกับการลาออก โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรแทรกแซง ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะโดยทั่วไป ของบุคคลเช่น เพศอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่มีผลต่อระดับของการรับรู้ ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ Will, Goldhabers ; Yates, (1980 อ้างใน สลักจิต ภูประกร, 2555 หน้า 13-14) ได้อธิบายความหมายของ ประชากรศาสตร์ ว่าคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะทำงานด้านจิตวิทยา

แนวคิด และ ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิด แรงจูงใจทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องความ ต้องการ ความปรารถนาที่อยู่ในใจของบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ กรองแก้ว อยู่สุข (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ซึ่ง แสดงออกถึงความพยายามและเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไขกำหนดว่า พฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึง พอใจให้บุคคลนั้นได้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ฟิตจังก์ชัน จำกัด

Fit Junctions คือผู้บุกเบิกฟิตเนสในรูปแบบที่เปิดให้บริการ 24 ชม. จ่ายค่าบริการแบบรายเดือน โดย ไม่มีเงื่อนไขผูกมัด และคำนึงถึงความไลฟ์สไตล์ของลูกค้าเป็นหลัก เปิดตัวครั้งแรกในออสเตรเลียเมื่อประมาณ 10 ปีที่แล้ว ด้วยแนวคิดที่แตกต่างจึงทำให้ Fit Junctions กลายเป็นผู้จุดประกายให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม ฟิตเนสทั่วประเทศ การเปิดตัว Fit Junctions ในประเทศไทยนับเป็นการเปิดโอกาสให้คนไทยสามารถออกกำลังกายได้ดังที่ใจต้องการตลอด 24 ชั่วโมง สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวัน และให้อิสระแก่สมาชิกในการ เลือกใช้บริการของคลับได้ทุกแห่งกว่า 250 สาขา ทั่วโลก ทั้งในประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ รวมทั้งประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์ เตชะวลัยญู, สมบัติอภิกุลวณิช และสุชาติวิไลวรวิทย์ (2539) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่ เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเปลี่ยนงานของผู้บริหารระดับฝ่ายในองค์กร ภาคเอกชน ซึ่งอยู่ในกลุ่มตัวอย่างได้ แก่ผู้ที่ผ่านการ ศึกษาโครงการ Executive MBA ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล 4 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวน 400 คน ได้รับตอบกลับมารวม 230 คนซึ่งมีจำนวน 211 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 91.7 ระบุว่า มีความคิดจะเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปร 6 อันดับแรกที่มีความสำคัญมากที่สุด ตามลำดับ ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน คือ โอกาสที่จะก้าวหน้า อัตราจ้าง ตำแหน่งหน้าที่การงาน อุปนิสัย ของผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานขององค์กรและความมั่นคงของกิจการ

กุลวดี เทศประทีป (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับ การลาออกของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง และรายได้ไม่มี ความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน สามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากร ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท พิตจิงชั่น จำกัด หมายถึง พนักงานประจำปี พ.ศ.2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 151 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท พิตจิงชั่น จำกัด)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท พิตจิงชั่น จำกัด ประกอบด้วย พนักงานในทุกระดับตำแหน่งของบริษัท โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าความเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งหมด 151 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและตำแหน่งงานปัจจุบัน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) เพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนเพื่อตีความหมาย (บุญมี พันธุ์ไทย, 2557) ดังนี้

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนเพื่อตีความหมาย (บุญมี พันธุ์ไทย, 2557)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ สอบถามจริงโดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ว่ามีการเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามและมีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้ โดยวิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์ ค่าความถี่และร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ตามลำดับ

อายุของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งซัน จำกัด มีช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 72 คนคิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ช่วงอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 11

คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ช่วงอายุ 36-40ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และช่วงอายุ ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 2คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

สถานภาพของพนักงานฟิตจิ้งชั้น จำกัด มีสถานภาพ โสด จำนวนทั้งสิ้น 95 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 สถานภาพสมรส จำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวนทั้งสิ้น 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด มีช่วงระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวนทั้งสิ้น 107 คน คิดเป็นร้อยละ 97.3 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาได้แก่ 10,001-20,000 จำนวนทั้งสิ้น 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รองลงมาได้แก่ 30,001-40,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 รองลงมาได้แก่ รายได้ตั้งแต่40,000 บาทขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

อายุงานของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า1ปี จำนวนทั้งสิ้น 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 รองลงมาได้แก่ 4-6ปี จำนวนทั้งสิ้น 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 รองลงมาได้แก่ 7-9 ปี จำนวนทั้งสิ้น 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.7 และ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด มีตำแหน่ง เทรนเนอร์จำนวนทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาได้แก่ตำแหน่ง back-office จำนวนทั้งสิ้น 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานต้อนรับ จำนวนทั้งสิ้น 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และตำแหน่ง นักกายภาพ จำนวนทั้งสิ้น 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

พนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้นจำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาได้แก่ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และปัจจัยจูงใจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นจากผลงานประจำปี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ เกณฑ์การประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับมาก ข้อท่านได้รับค่าตอบแทนตรงเวลาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับมาก ข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง และข้อพอใจเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูผลงานต่างๆ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ข้อ ท่านคิดว่าจะมีการเลื่อนขั้นสายงานของท่านได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง และข้อ ตำแหน่งงานขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อมีการจัดกิจกรรมเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ข้อระดับเสียง อุณหภูมิและแสงสว่าง ในที่ทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก ข้อสถานที่ทำงานแบ่งเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อคนรอบข้างมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อพนักงานสามารถออกความคิดเห็นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ข้อเครื่องออกกำลังกาย รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ข้อมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และข้อการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อสิทธิและจำนวนวันในการลาพักผ่อนตามกฎหมายกำหนดเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่มีการแบ่งสายงานการทำงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับมาก ข้อนโยบายหน่วยงานชัดเจน เข้าใจนำไปปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อบริษัท จัดอบรม และแจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อหัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกรณีงานผิดพลาดไม่ได้ตามที่ตั้งไว้เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ข้อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษากันได้ในทุกๆเรื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับมาก ข้อมีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง และ ข้อ หัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้นจำกัด ที่มีความสอดคล้องและแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมารวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.ผลสำรวจพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัด จำนวน 110 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 70 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 มีช่วงอายุ 26-30ปี จำนวนทั้งสิ้น 72 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีสถานภาพเป็นโสด จำนวนทั้งสิ้น 95 คน คิดเป็นร้อยละ 86.4 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 107 คน คิดเป็นร้อยละ 97.3 มีรายได้ต่อเดือนที่ 20,001-30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวนทั้งสิ้น 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน เทรนเนอร์ จำนวนทั้งสิ้น 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

ปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจุดใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจุดใจโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมาได้แก่ปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ปัจจัยจุดใจความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ปัจจัยจุดใจด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และปัจจัยจุดใจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

แนวโน้มการลาออกโดยรวมของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทฟิตจิ้งซัน จำกัด มีแนวโน้มการลาออกโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา आयुงาน รายได้ และตำแหน่งงาน ต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ต่างกัน

พนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ที่มีเพศที่ต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด โดยเพศชายมีแนวโน้มการลาออกมากกว่าเพศหญิง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับเพศของพนักงาน ซึ่งจะเน้นปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยการยืดความเท่าเทียมเพศชายและเพศหญิง สามารถที่จะถูกรับเลือกมอบหมายงานแม้ทรัพยากรต่างๆจะต่างกันเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร

พนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ที่มีอายุที่ต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด โดยที่อายุระหว่าง 26-30 ปี มีการลาออกโดยรวมมากกว่า อายุ 31-35ปี นอกจากนี้อายุระหว่าง 26-30 ปี มีแนวโน้มการลาออกมากกว่าอายุ 36-40ปี นอกจากนี้อายุระหว่าง 26-30 ปี มีแนวโน้มการลาออกมากกว่าอายุ 41-45 ปี นอกจากนี้อายุระหว่าง 26-30 ปี มีแนวโน้มการลาออกมากกว่า อายุ ตั้งแต่46ปีขึ้นไป นอกจากนี้ อายุระหว่าง 31-35 ปี มีแนวโน้มการลาออกมากกว่า อายุ ตั้งแต่46ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท ฟิตจิ้งซัน จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับอายุของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องด้านความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือความมั่นคง เช่น ให้ตำแหน่งกับพนักงานที่มีความขยันทำงาน

ด้านสถานที่ต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งซัน จำกัด ต่างกัน โดยที่ สถานภาพโสด มีแนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า สถานภาพสมรส นอกจากนี้ สถานภาพโสด มีแนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า สถานภาพหย่าร้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัทฟิตจิ้งซัน จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับ

เพศของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องปัจจัยจุดด้านการบริหารงานสำหรับ เช่น การจัดระเบียบแบบแผนในอนาคตให้กับการบอกถึงทิศทางของบริษัทเงินพิเศษกรณีพนักงานจัดงานมงคลสมรส เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและยินดีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มลาออกของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด ต่างกัน โดยที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาโท ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท บริษัทฟิตจิ้งชั้นควรปรับปรุงปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจุดใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจุดใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับระดับการศึกษาของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของการจัดการแบ่งภาระหน้าที่ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานภายในองค์กร เพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านอายุงานที่ต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มลาออกโดยรวมของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด ต่างกัน โดยที่อายุงานระหว่าง 1-3ปี มีแนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า อายุงานระหว่าง 4-6 ปี และดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจุดใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจุดใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับอายุงานของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในด้านความก้าวหน้าในอาชีพเช่นการให้ตำแหน่งเลื่อนขั้นกับพนักงานที่ขยันในการทำงานเพื่อให้มีการแข่งขันในองค์กรและช่วยขับเคลื่อนองค์กรได้ที่ยั่งยืน

ด้านรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อแนวโน้มลาออกโดยรวมของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัดต่างกัน โดยที่ระดับเงินเดือนระหว่าง30,001-40,000บาท แนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 เป็นต้นไป นอกจากนี้ ระดับเงินเดือนระหว่าง20,001-30,000บาท แนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า ระดับเงินเดือนระหว่าง30,001-40,000บาท ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจุดใจ ได้แก่ ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจุดใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจุดใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจุดใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับเงินเดือนของพนักงานซึ่งอาจจะเน้นในเรื่องของ ปัจจัยจุดใจด้านเงินเดือน กำเนึงถึงภาระหน้าที่ ตำแหน่งงาน ให้เหมาะสมกับพนักงาน นอกจากนี้อาจจะมีการพิจารณาโบนัสให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความพอใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร

ด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อแนวโน้มลาออกโดยรวมของพนักงานบริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัดต่างกัน โดยที่ตำแหน่ง เทรนเนอร์ แนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า ตำแหน่ง นักกายภาพ นอกจากนี้ ตำแหน่ง นักกายภาพ แนวโน้มลาออกโดยรวมมากกว่า ตำแหน่ง back-office ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัทฟิตจิ้งชั้น จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเน้นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจัดการกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เช่น หัวหน้างานเข้าใจลูกน้องและสามารถทำงานร่วมกันได้ ทีมงานในองค์กรไม่ถือตัวพร้อมที่จะช่วยเหลือกันและกัน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการบริหารงาน และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัด

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัดควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเน้นในเรื่องของการทำให้พนักงานมั่นใจในการทำงาน และ มองเห็นอนาคตของตนเองขับเคลื่อนไปพร้อมกับบริษัท

ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า บริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัด ควรปรับปรุงปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยมุ่งเน้นในด้านของการทำงานความเข้าใจกันของหัวหน้างานและพนักงาน เช่น ไม่มีการเมืองในที่ทำงาน หัวหน้างานและพนักงานสามารถคุยกันได้ทุกเรื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มขนาดขอบเขตทางด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ขยายการศึกษาประชากรในบริษัทขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากยิ่งขึ้น

ควรศึกษาตัวแปร ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัท ฟิตจิ้งชั้น จำกัด เช่นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานให้มีขอบเขตที่มากขึ้น เพื่อให้ได้ความแตกต่างของงาน

บรรณานุกรม

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ : ศรีวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

กิตติเมธ ไตรย์บุตร.(2546).การศึกษาความคาดหวังของครูเกี่ยวกับลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ ตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 . กรณีศึกษา โรงเรียนวันเบญจมาบพิตร. โครงการ

บัณฑิตศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี.

กุลวดี เทศประทีป (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

“วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม , บัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

