

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

นายธนกฤต ชรรมรัตติษกุล

6014993060

บทความวิชาการ

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2562

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

Factors Affecting Turnover Intention of Operational Level Employees at ORC

Premier Co., Ltd.

นายชนกฤต ชรรมรัตติษกุล

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำนวน 206 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ t-test (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยในการทำงาน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 64.6) มีอายุ 36 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 47.1) สถานภาพโสด (ร้อยละ 52.9) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 38.8) มี

อายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 49.5) และมีรายได้มากกว่า 25,000 บาท (ร้อยละ 34.5)

2. กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ในด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ด้านความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ส่วนกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 รองลงมาอยู่ในระดับมากคือด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 และด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 และผลของการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด มีความคิดที่จะลาออกจากราชการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ถ้าท่านมีผู้มาชักชวนให้เปลี่ยนงาน โดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่างานปัจจุบันท่านจะลาออกจากราชการทันที มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 รองลงมาคือท่านคิดจะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25 และท่านกำลังมองหางานใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14

3. ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความคิดที่จะลาออกจากแตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และรายได้ มีความคิดที่จะลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน แต่จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

5. ปัจจัยค่าจ้างไม่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงาน

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ ความยุติธรรมกับพนักงานในการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน ปรับปรุง พัฒนาด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม จัดการระบบการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้พนักงานได้รับ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร

#### Abstract

The purpose of this independent study is to investigate (1) The factor of demography which effects the employee of resigning from ORC Premier Company Limited. (2) The motivation which enforces the resigning idea. (3) To study additional factors in operation which impact the resigning.

This independent study, the researcher created survey research from the sample group of 206 operations staffs in ORC premier Co., Ltd. including with multi-process, tools and mechanic idea in collecting the information. For example, using the survey form to collect personal information, facilities in working, problems, the quality of life, suggestions and staff's opinion.

In analyzing the employee's performance, Data analysis using frequency, percentage, mean, standard deviation T-test statistical test (independent sample t-test) to analyze

differences Multiple Linear Regression Analysis (MLR) test to analyze the impact of working factors The Output of survey.

1. Most of the samples were male (64.6%), aged 36 years and over (47.1%), single status (52.9%), bachelor's degree or higher (38.8%), working age of 5 years Go (49.5%) and earn more than 25,000 baht (34.5%)

2. The overview of the sample group has motivating factor in working at a high level, with the average of 3.81 and the standard deviation is 0.70. When considering income, the sample has a strong level of motivation. The achievement has the average of 3.98 and the standard deviation is 0.71. Followed by responsibility with the average of 3.86 and the standard deviation is 0.86. In respect concept, with the average of 3.74 and the standard deviation is 0.83. In the Job description, with the average of 3.65 and the standard deviation is 0.83.

As for the sample group, there is a supporting factor in overall work at a high level, with the average of 3.72 and the standard deviation is 0.67. When considering each aspect, it is found that the sample has the most sustaining factor at the work level. About colleague's relationship, with an average value of 3.77 and the standard deviation is 0.88. In relation to the supervisor, with the average of 3.72 and the standard deviation is 0.92. In the working environment, with the average of 3.47 and the standard deviation is 0.98. The revenue side is moderate, with the average of 3.23 and the standard deviation is 1.00.

Moreover, the results of the research found that the operational level staff at ORC Premier Company Limited had the idea of resigning at a moderate level, with the average of 3.13 and the standard deviation is 1.14. When considering each item, it is found that In the case of proposals for employees to change jobs that are paid higher Employees will resign immediately. With the highest mean of 3.30 and the standard deviation is 1.29. Followed by the employees thinking of changing jobs but not able to do at this time, with the average of 3.40 and the standard deviation is 1.25. The

employees are looking for new jobs, with the lowest average of 2.93 and the standard deviation is 1.14.

3. Individual characteristics in educational level have different ideas to quit the job. Individual characteristics include gender, age, marital status, working-age, and income. There is no difference in the idea of resignation from work according to statistics ( $p < 0.05$ ).

4. Motivation factors do not affect the idea of resignation. But when classified in each aspect, the study found that responsibility affects the idea of resigning from the job.

5. Supporting factors do not affect the idea of resignation. But when classified in each aspect, the study also found that the working stability affects the idea of resigning.

The results indicate that the organization should improve the quality of employees' work-life, provide justice to employees for salary adjustment or promotion. The company should improve welfare development to be sufficient and appropriate. Considering to organize the administration system of supervisors and encourage employees to receive more training for supporting their work skills will make employees feel secure in their work and improve their relationships with the organization

บทนำ

แนวโน้มธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง ในปัจจุบันคาดการณ์ว่าจะเติบโตมากขึ้นโดยมี Mega Project ของภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ถึงแม้ว่าปีที่แล้วโครงการต่างๆของภาครัฐค่อนข้างเติบโตช้าและชะลอตัวบ้าง แต่ปีนี้คาดการณ์ว่าโครงการต่างๆของภาครัฐมีแนวโน้มเติบโต 7 % และในภาคเอกชนเติบโตถึง 3-4 % จากภาพรวมจะพบว่ามีแนวโน้มที่เติบโตไปในทิศทางเชิงบวกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งส่วนสำคัญที่ส่งผลในการเติบโตของธุรกิจ รับเหมาก่อสร้าง มีดังนี้

ภาครัฐขยายตัวจาก Mega Projects โครงการรับเหมาก่อสร้าง ปี 2562 มาพร้อมกับการเริ่มโปรเจกต์ใหญ่ที่จะมาเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ขับเคลื่อนไปสู่อนาคต โดยข้อมูลจาก ศูนย์วิจัยกสิกรไทย พบว่าในปี 2562 การเลือกตั้งและการดำเนินงานของรัฐบาลชุดใหม่ไม่ส่งผลกระทบในการดำเนินโครงการต่างๆ ของ Mega Projects ซึ่งถือว่าปัจจุบันได้เริ่มต้นตอกเสาเข็มโครงการไปเป็นที่เรียบร้อยแล้วและได้ผู้ชนะการประกวดราคาสามารถเป็นไปตามคาดการณ์ไว้ และคาดว่าจะเห็นความคืบหน้าโครงการก่อสร้าง Mega Projects อีกจำนวนมาก เช่น รถไฟความเร็วสูง กรุงเทพ - นครราชสีมา รถไฟความเร็วสูงเชื่อม 3 ท่าอากาศยาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ EEC รวมถึงในส่วนของงานซ่อมแซมสิ่งปลูกสร้างและถนนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย ส่งผลให้แนวโน้มทิศทางก่อสร้างภาครัฐจะเติบโตในอัตราเร่งเมื่อเทียบกับช่วงครึ่งปีแรก ขณะที่การก่อสร้างภาคเอกชน จะได้รับอานิสงส์จากตลาดที่อยู่อาศัยแนวราบในพื้นที่จังหวัดรองของแต่ละภูมิภาค และแนวสูง ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงการขยายตัวในงานก่อสร้างอันเป็นผลจากนโยบายภาครัฐ ในการกระตุ้นเศรษฐกิจ อาทิเช่น การก่อสร้างพาณิชย์กรรมที่เพิ่มขึ้นในจังหวัดท่องเที่ยวรองและการก่อสร้างเพื่ออุตสาหกรรมที่คาดว่าจะขยายตัวในเขตเศรษฐกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน(ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, ข้อมูลวิจัย.

<https://kasikornresearch.com.2561:https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/economy/Pages/z2937.aspx>. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน, 2562)

เอกชนรายใหญ่ยังคงครองตลาด จากการคาดการณ์ของนายอนุพงษ์ อัสวโกกิน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ภาพรวมของโครงการก่อสร้างในธุรกิจพาณิชย์กรรมปีนี้ เชื่อว่ามีการแข่งขันในตลาดกว่า 70% ยังคงเกิดจากผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีความพร้อมทางด้านการเงิน และทรัพยากรบุคคล ผู้ประกอบยุคใหม่ต้องวางแผนระยะยาวให้เป็น โจทย์สำคัญในปีนี้เป็น การกำหนดสินค้าและราคาขายที่สอดคล้องกับความสามารถในการซื้อและโอนกรรมสิทธิ์ได้จริงของลูกค้า เอกชนรับผลดีจากตลาดที่อยู่อาศัยจากปัจจัยหนุนก่อสร้างภาครัฐปีนี้ ในเรื่องของการดำเนินงานของ Mega Projects และ การพัฒนาโครงการพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้ประกอบการรายย่อยได้รับผลดีจากการรับเหมาช่วงเพิ่มขึ้นจากกลุ่มเอกชนขนาดใหญ่

ที่เป็นผู้ชนะจากการประกวดราคา และในโครงการภาครัฐขนาดเล็กมีการขยายตัวจากนโยบายไทยนิยมยั่งยืนที่มีมูลค่าโครงการไม่มากนักจึงเป็นโอกาสที่ดีมากที่จะเข้าไปรับงาน ก่อสร้างด้วยตนเอง โดยเฉพาะพื้นที่ท้องถื่นหรือใกล้เคียง

มูลค่าการก่อสร้างครึ่งปีแรก 2561 (ล้านบาท)ที่มา : NESDB (2561)

	มูลค่า	Growth (YoY)
ก่อสร้างภาคเอกชน	282,170	4.69%
ก่อสร้างภาครัฐ	357,007	1.89%
ก่อสร้างรวม	639,177	3.11%

บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัดได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อผลิตและจำหน่ายคอนกรีตผสมเสร็จให้กับโครงการก่อสร้างทั่วไป เนื่องจาก บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความต้องการของลูกค้าซึ่งเพิ่มขึ้นเรื่อยๆทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้นำเครื่องจักรที่ทันสมัย ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์จากยุโรปเข้ามาใช้ ในการผลิต รวมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านคอนกรีตผสมเสร็จ โดยเฉพาะร่วมกันผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ และให้การบริการที่ดี จากผลงานที่ผ่านมา บริษัทฯ ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่มีส่วนร่วมในโครงการก่อสร้างชั้นนำต่างๆ ของประเทศอย่างมากภายนอกนี้ บริษัทฯ ยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยยึดหลักในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม “เราจะผลิต ส่งมอบ และพัฒนาคุณภาพคอนกรีตผสมเสร็จอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นที่พึงพอใจของลูกค้า” (บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์จำกัด.

<http://www.orconcrete.com>. 2562:

<http://www.orconcrete.com/index.php?page=about>. ค้นเมื่อ 19 มิถุนายน, 2562) ปัญหาที่ผู้วิจัยพบคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีการลาออกจางานบ่อย จึงทำให้ผู้วิจัยอยากทราบถึงปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจางาน.



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

## สมมุติฐานของการวิจัย

- สมมุติฐาน 1 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ที่มีลักษณะประชากรที่ต่างกันมีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด เพศชายและหญิง มีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ที่มีช่วงอายุที่ต่างกันมีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน
- สมมุติฐาน 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำกัด
- สมมุติฐาน 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำกัด

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออก จากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำนวน 424 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2562) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 206 คน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการแก้ไขการลาออก จากงาน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 2.สามารถนำเสนอข้อมูลให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลกรเพื่อวางแผนจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วราภรณ์ นาควิสัย ( 2553:บทคัดย่อ) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด วัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของ พนักงานเพื่อศึกษาปัจจัยที่ นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและความ จงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากรขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่มี คุณค่า ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วจะให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า ลูกค้ำพึง พอใจ เป็นผลให้องค์กรสามารถสร้างกำไรได้ วิธีการดำเนินการศึกษา ได้มีการเก็บรวบรวม ข้อมูล จาก 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามและบทสัมภาษณ์ และข้อมูลทุติย ภูมิ เป็นข้อมูล ที่ได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น บทความ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ รวมทั้ง Website ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาโดยใช้เครื่องมือจากแบบสอบถามและบทสัมภาษณ์เป็นการสอบถามและสัมภาษณ์ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการท างานและสภาพทั่วไปขององค์กร จำนวนกลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือพนักงานใหม่ที่มีอายุการท างานตั้งแต่ 0 -1 ปี และพนักงาน เก่าที่มีอายุการท างานตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป

นพดล มังครุตร (2557:บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงาน และความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร 2) ศึกษาปัจจัยที่ สามารถแยกแยะความตั้งใจของอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออก ของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจ บริการร้านอาหาร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริการในธุรกิจบริการร้านอาหารแห่งหนึ่ง จำนวน 194 คน ที่มีอายุงาน 0-2 ปี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และ แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงานของพนักงานบริการ จำนวน 3 ปัจจัย อัน ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90 แบบสอบถามความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .85 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเที่ยง .96 และแบบสอบถามความตั้งใจของอยู่ในงาน มีค่าความเที่ยง .79 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant analysis) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหาร แบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของอยู่ในงาน และปัจจัยทั้งหมดสามารถแยกแยะพนักงาน ที่มีความตั้งใจของอยู่ในงานและพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะลาออกได้ถูกต้อง ร้อยละ 67.5

จิตาภา เสน่ห์หนูช (2553:บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัย คือ เกษตรกร ระดับ 4 และ 5 ทั้งหมด จำนวน 128 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการ วิเคราะห์

ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า เกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.8) มีสถานะภาพโสด (ร้อยละ 79.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.9) อายุงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 28.1) ตำแหน่ง เกสัชกรระดับ 4 (ร้อยละ 56.3) สังกัดใน ฝ่ายประกันคุณภาพ (ร้อยละ 34.4) อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) เท่ากับ 14,001 – 18,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 39.8) ความสัมพันธ์ระหว่าง ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายใน องค์การและการ เปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ เกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การ เภสัชกรรม นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยความชัดเจนของงานมี ความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเกสัชกร ( $r = -0.471$ ) ส่วนความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์การและการ เปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจาก งานของเกสัชกร ( $r = 0.511$  และ  $r = 0.698$  ตามลำดับ) ดังนั้นองค์การเภสัชกรรมควร ทำ ให้เกิดความชัดเจนของงานโดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และในกรณีที่มีการ เปลี่ยนแปลง ควรชี้แจงถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในขอบเขต ของงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ควรทำให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงาน สร้างความ เชื่อมั่นและศรัทธา มีบรรทัดฐาน การทำงานเดียวกันทั้งองค์การ และควรปรับปรุงรูปแบบ ของสิทธิ-ประโยชน์แก่เกสัชกรให้เพิ่มขึ้น เพื่อ เป็นการชดเชยความรู้สึกว่าตนเอง เสียเปรียบซึ่งอาจช่วยลดระดับการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ลง และเพื่อที่จะรักษา เกสัชกรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์การซึ่งจะเป็น การลด ต้นทุนขององค์การอีกทางหนึ่งด้วย

ชลธิชา บรรจงธรรม (2557:บทคัดย่อ) งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาล 2) ศึกษา ปัจจัยที่สามารถแยกแยะความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของ พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วน

บุคคล แบบวัด ความพึงพอใจในงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .881 แบบวัดการมองโลก  
ในแง่ดี มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .886 แบบวัดการมองโลกในแง่ร้าย มีค่าความเที่ยง เท่ากับ  
.776 และแบบสอบถามความตั้งใจลาออก และคงอยู่ในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ  
บรรยาย, chi-square, t-test และ logistic regression ผลการวิจัยพบว่า อายุงานและความ  
พึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ใน งาน ส่วนปัจจัยที่สามารถ  
แยกแยะความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน ได้มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ความ พึงพอใจใน  
งาน ซึ่งสามารถทำนายได้ถูกต้อง ร้อยละ 75.3

จิรัชยา เจียวกั๊ก (2555:บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี  
วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และความ  
ตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา  
กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบลำดับชั้น ผู้ให้  
ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพ  
ที่ลาออก จากงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน ได้ข้อมูล  
ตามเกณฑ์กำหนดและใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
1) แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจ ลาออกจากงาน ตรวจสอบความตรงตาม  
เนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยง โดยสูตรสัมประสิทธิ์  
แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .836 และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์  
ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิง  
คุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557:บทคัดย่อ) ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้  
พยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่  
วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา 2)  
สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจ  
ลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ  
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ และตั้งใจ ลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หาก  
ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้ตั้งใจ

ลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรม ฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ของบริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) และ (2) เพื่อ สร้างแนวทางสำหรับการธำรงรักษาพนักงาน ของบริษัทอินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูล โดยให้ กลุ่มตอบ แบบ สอบ ถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลจาก พนักงานบริษัทฯ ระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไป ในสายงานบริหารและปฏิบัติการ จำนวน 183 คน โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อจำแนกข้อมูลปัจจัยที่นำมา ศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ ทดสอบสมมติฐานระหว่างต้นแปรอิสระและตัวแปรตามด้วย สถิติ Pearson Correlation เพื่อ วิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มี ต่อตัวแปรตาม

ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.2 สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.8 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน คิดเป็น ร้อยละ 48.1 และมีระยะเวลา ปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.7 สำหรับการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการ บริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้าน โอกาสและ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และ โอกาสใน การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของ พนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.00) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 3

อันดับเพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ผลตอบแทนและรายได้ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (3) โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ณัฐชยาน์ อ. ไพพงษ์ (2559:บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ขับรถขนส่ง รวมทั้งปัจจัยจิตใจ-ปัจจัยธำรงรักษาในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จำแนกตามพื้นที่ จำนวนทั้งหมด 8 ผู้ประกอบการขนส่ง และเก็บข้อมูล จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยการเปรียบเทียบระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) การหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ และอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละด้าน และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป มีระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทคือ 1-3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ที่แตกต่างกันของพนักงาน ขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในด้านของเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยจิตใจ และปัจจัยธำรงรักษา พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 2 ด้าน เพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ด้านความปลอดภัย และความมั่นคง (2) ด้านเงินเดือน

เกตุณภัต เมธีกสิวัฒน์ (2555:บทคัดย่อ) วัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทุ่มเทของ พนักงานที่มีต่องาน กับความ

ผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพัน  
ทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อ องค์กร กับ  
ความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากร  
พนักงานผู้ให้บริการ และผู้บริหารระดับต้นที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ภายในองค์กร  
ธุรกิจ โรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่มีอัตราค่าห้องพักตั้งแต่ 1,000 บาท/คืน ขึ้น  
ไป ในจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  
ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ การสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการ  
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน และการวิเคราะห์  
อิทธิพลเชิงสาเหตุ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน  
กับความ ผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร 2) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ  
ความตั้งใจลาออก จากองค์กร และความผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็มใจอุทิศตน  
ให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้  
ร้อยละ 13.50 3) ความผูกพันทุ่มเทต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจ  
ลาออกจากองค์กร และและความผูกพันทุ่มเทต่อ องค์กร ด้านการรับรู้สามารถอธิบาย  
ความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ ร้อยละ 23.80 4) ความ  
ผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกจาก องค์กร โดยผ่าน  
ตัวแปรแทรกคือ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร และ 5) ความผูกพันทุ่มเทต่อ องค์กรมี  
ความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ณปภัช นาคเจือทอง (2553:บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
ตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจลาออกของ  
พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุ  
ทางการบริหาร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผล ต่อการ  
ลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อ  
ศึกษา แนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้



ทำงานกับองค์กร ต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินงานการวิจัย คือ ประชากรจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 216 โรงงาน มีพนักงานบริษัท ทั้งหมด 90,234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับ วิจัย โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ทาโย ยามาเน (Taro Yamane) และกำหนด ความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558:บทคัดย่อ) ในปัจจุบันพนักงานทั้งองค์กรในภาครัฐและ เอกชนมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากขึ้นกว่าในอดีต ซึ่งปัญหาส่วนมากมักพบใน บริษัทเอกชนซึ่งไม่เพียงเกิดกับบริษัทเอกชนขนาดกลางถึง ขนาดเล็กเท่านั้นแม้ บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ก็ล้วนแต่ประสบกับปัญหาเดียวกันดังเช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ เอสซีจี ที่กำลังประสบอยู่ในหลายกลุ่มธุรกิจมีอัตราการ ลาออก (Turnover rate) ที่ยังคงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสำนักงานบัญชี กลางที่ปัจจุบันมีการทำงานใน ลักษณะศูนย์บริการร่วม (Share services) ทำงาน สนับสนุนหน่วยธุรกิจต่างๆ พบว่ากำลังประสบกับ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร มี อัตราการลาออกของพนักงานที่สูงมาก เทียบกับตอนที่ยังเป็นแผนกฯ หนึ่งในบริษัท ทำ ให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น เพราะมีพนักงานที่ขอ เปลี่ยน หน้าที่งานและขอลาออกในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี ในขณะที่บริษัทก็เติบโตขึ้นตาม วิสัยทัศน์ ที่ว่าจะเป็นผู้นำในอาเซียนภายในปี 2015 จึงทำให้มีการควมรวมกิจการทั้งใน และต่างประเทศขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การสรรหาคน และ การรักษาคคนให้อยู่กับ องค์กร จึงถือเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ จะต้องเข้ามาจัดการและแก้ไข หากปล่อยให้ธุรกิจ ยังคงมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น นั่นก็ จะส่งผลทั้งในแง่ของผลลัพท์ในรูป ของตัวเงิน คือ องค์กร ต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรม พนักงานใหม่ และ ส่งผลต่อในแง่ที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งได้แก่ความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ใน การทำงาน

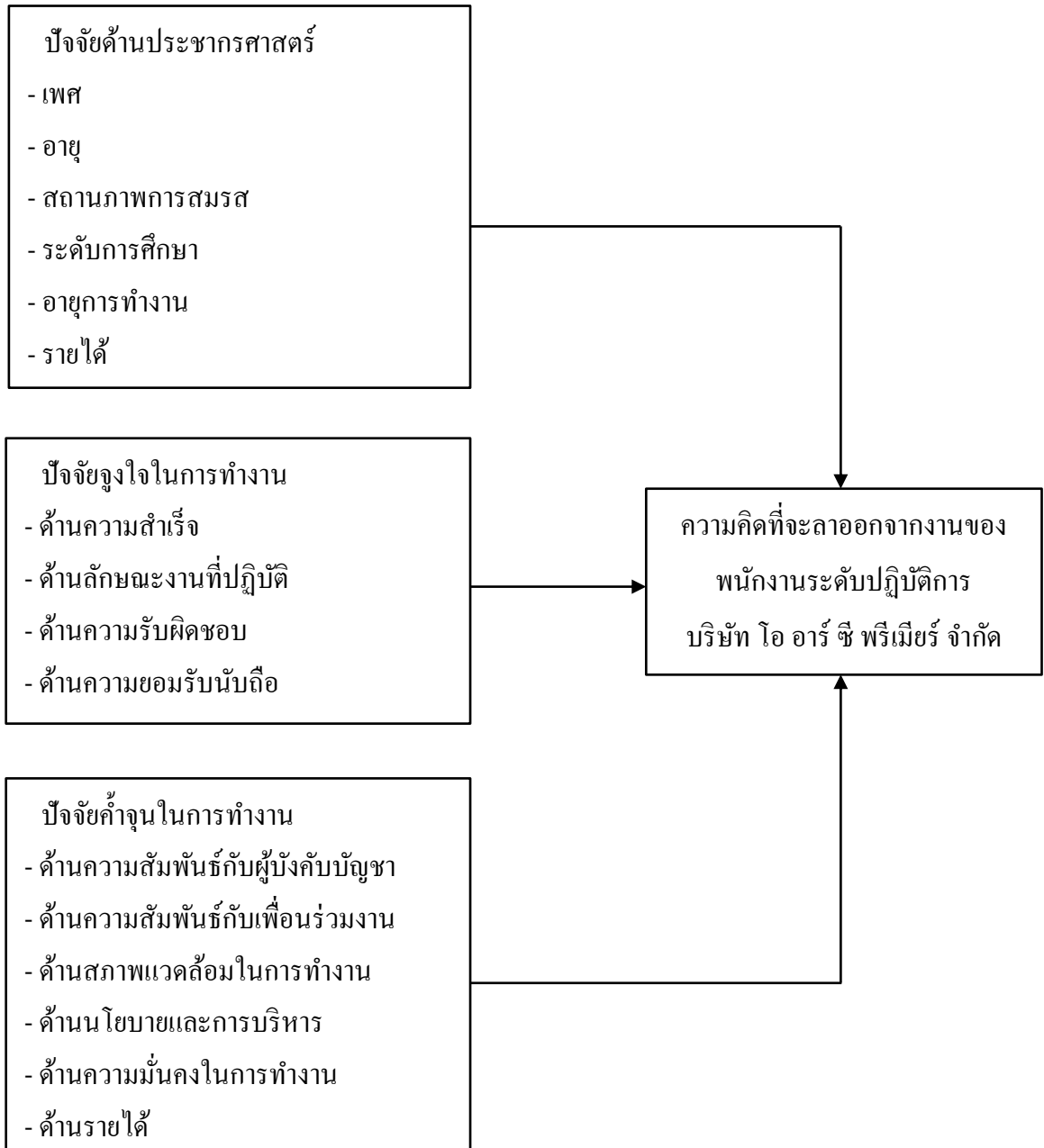
ทางผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยในการ ทำวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงาน บัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้

ในการวิเคราะห์ สำหรับการปรับปรุง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดูแลพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และจะช่วยต่อยอดให้สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้นด้วย โดยได้นำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยธำรงรักษาขององค์กร รวมถึง ลักษณะประชากรศาสตร์ มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่ จากผลงานวิจัย พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่ศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำนวน 424 คน ในการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (อ้างถึง กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 183) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 206 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงในการทำงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 3 ข้อ แบ่งออกเป็น 1 ด้าน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นดังนี้

1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านลักษณะส่วนบุคคล

นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม นำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และวัดการกระจายโดยหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2 สถิติเชิงอนุมาน (Interferential Statistics) อธิบายถึงความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง และความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติ T-Test และ One-Way ANOVA และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ค่าสถิติ Multiple Regression Analysis

### อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด โดยการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. พนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ส่วนใหญ่มีความคิดที่จะลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ความรู้สึกไม่อยากเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นๆแล้ว อันเนื่องจากความเหนื่อยหน่ายกับงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ค่าตอบแทน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่รวมถึงการสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ ได้แก่การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการถูกไล่ออก จากการสุรูปแบบสอบถามจำนวน 206 ชุด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด มีดังนี้

ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะเนื่องจากองค์กรพนักงานที่มีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทำให้พนักงานหนึ่งคนต้องทำงานหลายหน้าที่หรืออาจมีการโยกย้ายไปทำงานฝ่ายอื่นๆ ทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยและเบื่อหน่ายกับการทำงานและอาจจะส่งผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกในที่สุด

ด้านผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการทำงาน ไม่ค่อยรับฟังเหตุผล เน้นผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้อง ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยดีต่อกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในการทำงานร่วมกัน แบ่งพรรคแบ่งพวกทำให้ทำงานร่วมกันลำบาก ชอบมองเพื่อนร่วมงานในแง่ลบเสมอ

ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน โดยไม่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนงานและแนวทางการทำงาน รวมถึงการที่ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบจากหัวหน้างาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานบางคนมองถึงความก้าวหน้าในหน้าที่เพื่อที่จะส่งผลต่อความมั่นคงของตัวเองในองค์กร ทำให้มีความคิดที่จะลาออกจากงานเพื่อหาความก้าวหน้าในองค์กรอื่นๆต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความยุติธรรมกับพนักงานในการเลื่อนขั้น เงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาตามความสามารถและความเหมาะสม เพราะจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่ถูกทอดทิ้ง และไม่ถูกเอาเปรียบ ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

2. ผู้บังคับบัญชา ควรยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของพนักงาน และมีความยุติธรรมในการแบ่งงาน ความรับผิดชอบในงานรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. องค์กรควรพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและพิจารณาถึงความเพียงพอในการดำรงชีวิตของพนักงาน เช่น มีการให้รางวัล เมื่อมีผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรหรือการทำงานด้วยความขยันขันแข็งและความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงและค่าทำงานล่วงเวลา

4. ควรเพิ่มจำนวนพนักงานในหน่วยงานให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อช่วยต่อการบริหารจัดการ

5. ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

#### บรรณานุกรม

วราภรณ์ นาควิไลย.(2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

นพดล มังครุคร. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจร้านอาหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชลธิชา บรรจงธรรม. (2557). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลกรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรัชยา เกียวก๊ก. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์พัฒนามนุษย์และสังคม.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ณัฐชยาน์ อา ไผวงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกตุณภัส เมธีกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- จิตภา เสน่ห์หนูช. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจางานของ  
เกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.บริหารงานบุคคล. มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์.(2550). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา  
บมจ.อุตสาหกรรมท่าเรือกรุงเทพ. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กษมา ทองขลิบ.(2550).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ  
องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม.บัณฑิต  
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัญญารัตน์ สุริไพศาลสกุล. (2551). การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกหรือเปลี่ยน  
องค์กรของนักประชาสัมพันธ์ 5 องค์กรขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552).การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน  
ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย. (2546). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์  
สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการ  
บริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bluedorn, A.C. (1982, January). The Theories of Turnover : Causes, Effects, and  
Meaning. Research in Sociology of Organization: 75-128
- Kagan, J. (1972, July). Motives and Development. Journal of Personality and Social  
Psychology: 51-66



Landy, F. J. (1985). *Psychology of Work Behavior*. 3rd ed. Homewood : The Dorsey Press.

Mowday, R. T; Porter, L. W; Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press, Inc. Mobley, W. H. 1977. Immediately linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62: 238.

Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work*. 5th ed. California: Brooks/Cole.

Price, L.J. (1977). *The Study of Turnover*. Iowa: Iowa State University Press.

Porter, L. W; Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.

Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness*. California: Goodyear Publishing.

Spector, P.E; S.M. Jex. (1991, February). Relations of Job Characteristics from Multiple Data Source with Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health. *Journal of Applied Psychology*. 76: 46-53.

Stephen, P. R. (1983). *Organization Behavior .Controversies and Applications 2nd ed.* Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. California : Jossey-Bass.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it ?. *Sloan Management Review*; 15 (Fall): 11-16.

Yamane, Taro. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. New York : Harper and Row Publication.

Wamer, C. (1991). *Employee Turnover Who's At Fault?*. Paper presented at the RAB Managing Sales Conference. Nashville