

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ โดยผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานกลุ่ม บริษัทประชากิจ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ทั้งหมด 495 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจที่เป็นพนักงานประจำที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานบริษัท ไม่รวมทดลองงาน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เป็นแบบคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากิจ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัท และบริษัทปัจจุบันที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามมีการกำหนดให้เลือกตอบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal Scale) และข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ปัจจัยด้านหัวหน้างาน

และเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจจะลาออกงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Questions) จำนวน 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ในการจะลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 วารสารต่างๆ และอินเทอร์เน็ต

1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างกรอกด้วยตนเอง ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจจากหน่วยงานต่างๆ การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 2-11 มกราคม 2555 จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็น 100%

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนด

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ได้ตามคำแนะนำของประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Concordance : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจน และสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 – .88

5. หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้ จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .85

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าต่างๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชาจิก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ของคะแนน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชาจิก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า t-test การเปรียบเทียบ โดย F-test (One – Way – ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานกลุ่มบริษัทประชาจิก จำนวน 400 คน จำแนกตาม จำแนก ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และบริษัทที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 277 คน (ร้อยละ 69.00) มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 31.00) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 290 คน (ร้อยละ 73.00) ระดับรายได้ 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 210 คน (ร้อยละ 53.00) สถานภาพสมรส จำนวน 157 คน (ร้อยละ 39.00) ปฏิบัติงานเป็นเวลายาวกว่า 5 ปี จำนวน 222 คน (ร้อยละ 56.00) และปัจจุบันสังกัด AAMGR จำนวน 156 คน (ร้อยละ 39.00)

2. สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ มีผลการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจโดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.48$) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X} = 2.25$) ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.24$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านทางสังคม ($\bar{X} = 2.23$) และปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.02$) เป็นลำดับสุดท้าย

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี กับพนักงานอายุ 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปวช,ปวส และปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามรายได้ทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามสถานภาพสมรสทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1-3 ปี และ 3-5 ปี และพบอีกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี 3-5 ปี และ สูงกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประจักษ์จำแนกตามบริษัทปัจจุบันที่สังกัดทั้งหมดและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

10. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ดังนี้ รายได้และค่าตอบแทน มีจำนวน 16 คน รองลงมาได้แก่ ทำธุรกิจส่วนตัว และกระบวนการ ปริมาณงานและการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีจำนวน 15 คน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 12 คน และลาศึกษาต่อ มีจำนวน 1 คน เป็นลำดับสุดท้าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประจักษ์ ผู้วิจัยขอกล่าว ถึงประเด็นที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประจักษ์มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโมลเคย์ และคนอื่นๆ (Mowday et al. 2005 : 65) กล่าวว่า ความคิดที่จะลาออกมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ซึ่งตรงกับลักษณะที่ 2 และ 3 คือ ความคิดที่จะลาออกมีผลต่อการ แสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม 2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากการไปแล้ว แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน เช่น อายุ เพศ อาชีพ ฯลฯ รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในขณะนั้นด้วย 3) พฤติกรรมด้านอื่นๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกทางที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็จะยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทน เช่น

การขาดงาน มาสาย ทำงานน้อยลง ขาดความรับผิดชอบ การเหน็ดเหนื่อย การติดยาเสพติดหรือ แอลกอฮอล์ ฯลฯ เพื่อลดความวิตกกังวลและความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของดาร์ง วัฒนา (2543 : 18) พบว่าบุคลากรในองค์กรมีอยู่สี่จำพวกคือ 1) กลุ่มที่ต้องการออกจากงาน (Turn Overs) ได้แก่ บุคลากรที่มีความไม่พึงพอใจต่องาน และไม่ได้รับการจูงใจให้อยู่และหาเวลาที่เหมาะสมที่จะออกจากองค์กรก็จะลาออกทันที 2) กลุ่มไม่ชอบงาน (Turn Offs) ได้แก่ บุคลากรที่ทนทำงานอยู่ทุกๆ ที่ไม่ชอบงานที่ทำแต่ไม่ลาออกเพราะได้การตอบแทนเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการตอบแทนอื่นๆ จากงาน 3) กลุ่มชอบงาน (Turn Ons) ได้แก่ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงาน และได้รับการจูงใจให้ทำงาน พวกนี้อาจจะลาออกจากงานได้เหมือนกันถ้ามีแรงกดดันอื่นๆ 4) กลุ่มชอบงานมาก (Turn Ons Plus) ได้แก่ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงาน และได้รับการจูงใจให้ทำงานมาก มักจะทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดลาออก พวกนี้เป็นพวกที่สร้างผลงานได้ดี นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่สำคัญในการอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในแต่ละด้านของพนักงานกลุ่มประชากร ดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านทางสังคม พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทประชากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องของแนวคิดของ แลนดี้ (Landy, 2005 : 410) กล่าวว่า 1) การลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงาน พนักงานต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีอยู่และต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในที่ทำงานใหม่ 2) ผู้ที่จะลาออกจากงานยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ไกลออกไป และไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความรับผิดชอบส่วนตัว สถานที่ทำงาน และสภาพการจ้างงานในตลาดแรงงานอีกด้วย นอกจากกลุ่มบริษัทที่มีการดูแลพนักงานเหมือนคนครอบครัว มีปัจจัยสร้างแรงจูงใจให้เขารู้สึกอยากทำงานอยากสร้างผลงานให้กับองค์กรสอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (ออนไลน์ : 2554) กล่าวว่า 1) มีหัวหน้างานที่ดี และเข้าใจพนักงาน ให้เกียรติพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นี่เป็นคำตอบอันดับแรก ที่พนักงานบอกว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญมากที่สุดที่ทำให้เราอยู่ทำงานใน องค์กรได้ด้วยความสะดวกสบายใจ 2) มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และไม่มี การเมืองในองค์กรมากนัก 3) มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คืออยู่ทำงานแล้วรู้ว่าตัวเองจะสามารถ โดไปไหนทางไหนได้บ้าง 4) มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในการทำงาน และเครื่องมือเครื่องไม้ต่างๆ ในการทำงาน 5) มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสม และสามารถ แข่งขันได้กับตลาดซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับนโยบายการดูแลพนักงานของกลุ่มบริษัทประชากร ทำให้ปัจจัยส่วนใหญ่ในแต่ละด้านอยู่ในระดับน้อย

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทประชากร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุดของพนักงานกลุ่มบริษัท

ประชากร เมื่อพิจารณารายชื่อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อยู่ในสภาพดี เหมาะสมต่อการใช้งาน และสถานที่ทำงานของท่านมีห้องน้ำ น้ำดื่ม ร้านอาหารที่สะอาด และมีสถานที่ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการมีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงานของท่าน สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือปฏิบัติงานและมีพี่เลี้ยงที่ช่วยให้ ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแพท พิริ (ออนไลน์ : 2554) ที่กล่าวว่าสาเหตุของการลาออก จากงานเท่าที่ประมวลได้ มีดังต่อไปนี้ 1) ไม่พอใจอัตราค่าจ้าง 2) งานไม่ตรงกับสายวิชาที่เรียนมา 3) งานหนัก 4) ที่พักอยู่ไกลที่ทำงาน และเดินทางไม่สะดวก 5) ที่ทำงานอบอ้าวอุดู คับแคบอากาศร้อน เสียงดัง 6) ไม่มีค่าล่วงเวลา 7) ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่พนักงาน 8) เข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้ 9) ผู้บังคับ ข้าราชการกำหนดรุนแรงหรือดุด่า 10) ทำงานต่ำกว่าคุณวุฒิ 11) ไม่พอใจสวัสดิการ 12) ไม่มีความก้าวหน้า ในงานที่ทำ 13) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี 14) ผู้บังคับบัญชาไม่สอนงานดีแต่ดุด่า 15) มีความ คาดหวังในงานสูงและผิดหวัง 16) มีแต่ตำหนิไม่มีคำชม 17) ขาดความอบอุ่นใจ 18) ผู้บังคับบัญชา มือคด 19) การชักจูงจากเพื่อนในที่ทำงานซึ่งมีรายได้สูง 20) งานและผู้บังคับบัญชา 21) ได้งานที่ดีกว่า ค่าตอบแทนสูงกว่า 22) ได้รับข้อเสนอตำแหน่งสูงกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 5, 10, 13 และข้อ 14 ซึ่งด้านลักษณะงานนั้นจึงเป็นส่วนสำคัญที่กลุ่มบริษัทประชากรต้องดูแลเป็นพิเศษกว่าด้านอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากร ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคล ต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลในส่วนของปัจจัยด้านบุคคล มีผลอยู่ในระดับน้อย ซึ่งการตัดสินใจ ลาออกเนื่องจากปัจจัยด้านบุคคลก็อยู่ในระดับน้อย แต่หากไม่มีการดูแลอย่างต่อเนื่องจากที่อาจจะส่งผล ในระยะยาวได้เช่นกัน ผู้วิจัยขอแนะนำเพื่อปรับปรุงคือ

1.1 ควรมีการทำวิจัย หรือสำรวจข้อมูลความคิดเห็นความต้องการพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำถามที่ตรงไปตรงมา และเก็บข้อมูลเป็นรายคน ทำให้เราสามารถทราบข้อมูลของพนักงานว่า มีความต้องการลาออกอยู่ในระดับใด และมีแผนดูแลอย่างไรต่อไป เพราะด้านส่วนบุคคล ผู้วิจัยมองว่า เป็นเรื่องการระดมความคิดเห็นในการลาออกจากผลด้านอื่นๆ ร่วมด้วย

1.2 ควรทำการสำรวจพนักงานที่เดินทางไกลมาทำงานหรือไม่สะดวกเดินทาง มีค่าใช้จ่าย สูง ควรทำหอพักให้พนักงานเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน

1.3 ควรมีระบบตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยให้ทางโรงพยาบาลหรือหน่วยงานของรัฐ มาตรวจในสถานประกอบการ เพื่อความสะดวกและครบถ้วนทุกคน

2. บังคับด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน แม้ว่าจะทำได้คืออยู่แล้วก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรจัดให้มีเวทีหรือวาระสำหรับการประชุมของหน่วยงาน โดยเพิ่มวาระ ปัญหาการทำงานในทีม ซึ่งให้มีประชุมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อลดปัญหาสะสมของงานและปัญหาของทีม เรื่อง ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน เป็นข้อสูงที่สุดในด้านนี้

2.2 ทำการอบรมหัวหน้าทุกไตรมาส เกี่ยวกับการบริหารคน โดยใช้วิทยากรภายนอก เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะของหัวหน้างานในคุณลักษณะ

3. บังคับด้านองค์กร อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน แม้ว่าจะทำได้คืออยู่แล้วก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 เสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติประจำ 360 องศา โดยการให้พนักงานให้คะแนนกันเอง เป็นการพิจารณาผลงานในนั้นๆ ร่วมด้วย ในสัดส่วนเหมาะสม และทบทวนค่าตอบแทนทุกปี โดยนำข้อมูลจากการสำรวจความเห็นของพนักงานแต่ละคนประกอบการพิจารณา ร่วมด้วย ปัญหาของค่าตอบแทนไม่เหมาะสม มีผลมากที่สุดในการลาออกของด้านนี้

3.2 ควรปรับเปลี่ยนระบบการให้สวัสดิการจากเดิมที่ให้แบบเบิกได้เกือบทุกอย่าง ในวงเงินที่จำกัด เท่ากันทุกคน เป็นการเบิกได้จำกัดในบางเรื่อง และไม่จำกัดในบางเรื่อง เช่น กรณีเจ็บป่วยโรคร้ายแรง การรักษาเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นวงเงินประกัน ผู้วิจัยมองว่า การจ่ายลักษณะนี้เป็นโฟกัสที่สิ่งจำเป็นและสำคัญมากกว่าการให้แบบทั่วถึง แต่มีความจำเป็นน้อย

3.3 เสนอแนะฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รวดเร็วเกินไปทำให้พนักงานปรับตัวไม่ทัน ส่งผลระบบงานเดิมได้ ควรมีการชี้แจงให้พนักงานเข้าใจก่อนมีการปฏิบัติจริง

3.4 เสนอแนะให้มีการให้ทุนการศึกษาฟรีให้พนักงานทุกคนเรียนจบปริญญาตรี เป็นขั้นต่ำ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานอยากศึกษาต่อมากขึ้น

4. บังคับด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยมีผลมากที่สุดในการทำวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

4.1 เสนอแนะให้หัวหน้างาน ทำไฟล์ VDO และการเก็บข้อมูลที่ใช้งานบ่อยๆ อย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ง่าย โดยใช้เทคโนโลยีของอินเทอร์เน็ต เพื่อให้พนักงานสามารถศึกษาได้ด้วยตัวเอง เพื่อลดเวลาการสอนงานได้

4.2 ควรทำข้อสอบประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นแบบทดสอบ ประจำหน่วยงานซึ่งพนักงานทุกคนในหน่วยงานต้องทำได้ โดยนำมาเป็นแรงจูงใจในการปรับเงินเดือนและโบนัส

4.3 จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยทำการเก็บข้อมูล สอบถามหน่วยงานเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงต่อไป ควรแบ่งประเภทเครื่องมือบางชนิดให้พนักงาน เป็นเจ้าของ โดยบริษัทซื้อให้ในครั้งแรก เพื่อใช้ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีสำนึกในการรักษา ของตนเองเพื่อลดปัญหาของสภาพแวดล้อมในการทำงานและเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งข้อนี้มีผล ต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุดสำหรับด้านนี้

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยภายนอก และเป็นความรู้สึกส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีผลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร แม้ว่าจะทำได้ดี อยู่แล้วก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ เสนอแนะให้บริษัทหางานใหม่ให้พนักงานที่กำลังมองหาใหม่ และเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย แนะนำพนักงานในการเปลี่ยนงานเมื่อพร้อม ตรงนี้อาจเป็นข้อเสนอแนะ ที่ผิดปกติ แต่ผู้วิจัยมองว่า การทำให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นจริง น่าจะมีประโยชน์กับตัวพนักงาน มากกว่าตัดสินใจเองซึ่งอาจจะมีความผิดพลาดได้สูง ซึ่งพนักงานเองมองว่าตัวเองมีโอกาสที่เลือกงาน ในองค์กรที่ดีกว่าทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีผลต่อการตัดสินใจจะลาออกจากงานมากที่สุดในด้านนี้ จากวิจัยพบว่า 1) พนักงานเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชายควรดูแลเพศหญิงต่างกับการดูแลเพศชาย ซึ่งต้องมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม 2) พนักงานอายุ 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อายุงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดควรดูแลพนักงานอายุดังกล่าวอย่างใกล้ชิด โดยให้มีพี่เลี้ยงช่วยเหลือตลอดเวลา 3) พนักงาน ที่จบ ปวช,ปวส มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ควรส่งเสริมให้พนักงานภายในเรียนจบ ปริญญาตรี หรือรับ ปริญญาตรีเป็นต้นไปเข้าทำงาน 4) พนักงานที่รายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ควรทำแผนปรับเงินเดือน พนักงานที่โดดเด่นในกลุ่มนี้ 5) พนักงานที่เป็น หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแต่สมรสค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดควรส่งเสริมให้พนักงานมีการสมรส เช่น เงินช่วยเหลือ งานแต่งงาน TNRgr มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ควรตั้งคณะกรรมการพิเศษด้านคนเพื่อดูแลบริษัทนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลกรณีพนักงานลาออกเป็นผลเสียต่อองค์กร แต่แท้จริงแล้ว ไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป การลาออกของพนักงานอาจจะเป็นผลดีต่อองค์กรก็ได้ หากพนักงานนั้น มีประสิทธิภาพการทำงานลดลง ก็จะส่งผลดีกับองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปสามารถนำเรื่อง นี้มาวิเคราะห์ด้วยอาจจะเป็นผลดีหรือทำงานไม่ได้ตามมุ่งหวังหรือตามผลตอบแทนที่ได้รับ การ ลาออกต่อการวิจัยได้ข้อมูลกลุ่มที่น่าสนใจมากขึ้น

2. งานวิจัยนี้ ไม่ได้ศึกษาข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลเป็นแผนกหรือหน่วยงาน ทำให้ ไม่ทราบว่าแต่ละหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เป็นอย่างไร ซึ่งยังไม่อาจจะวิเคราะห์ลงรายละเอียดได้

3. งานวิจัยนี้ไม่ได้มีเก็บข้อมูลตำแหน่งงานซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจในการ ลาออกได้เช่นกัน

4. บัณฑิตที่มีผลต่อการลาออกจากการสังเกตและไม่ถูกพูดถึงในวิจัยนี้คือ ปัญหาหนี้สินของพนักงาน ซึ่งพนักงานอาจจะมีหนี้สินและส่งผลให้ไม่กล้าตัดสินใจหรือรับความเสี่ยงในการลาออก หรือการเปลี่ยนงานนั้นได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่สนใจ

5. กลุ่มบริษัทประชากิจ มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ มีคณะกรรมการบริษัทดูแลบริษัทในเครือแต่ละบริษัท มีอำนาจในการตัดสินใจสูง ซึ่งการบริหารแต่ละบริษัทจะแตกต่างกันไปในรายละเอียด ซึ่งตรงนี้อาจจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจลาออกได้เช่นกัน