

ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานหลังจากเกิดเหตุการณ์ Covid -19 ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริิณณฑลEmployee satisfaction affecting retention of employees after the Covid -19 incident of the automotive industry, located in Bangkok and its vicinity

กฤตตานัฐ ไชยสม¹ รศ.ธีรเดช รี้วมงคล²

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Krittanat Chaisom¹ Assoc. Prof. Teeradech Rewmongkol²

¹ Master of Business Administration (Industrial Management) Ramkhamhaeng University

² Advisor Associate Professor of Business Administration Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานหลังจากเกิดเหตุการณ์ Covid -19 ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริิณณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหลังจากเกิดเหตุการณ์ Covid -19 ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริิณณฑล ซึ่งจะสามารถใช้เป็นแนวทางให้กับฝ่ายบริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวโน้มหรือความพึงพอใจและการคงอยู่ของพนักงานที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน สำหรับนำไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนนโยบายบริหาร ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริิณณฑล มากที่สุด วิธีการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นโดยการใช้ Independent Sample t – test และการทดสอบความ

แตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test การวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ในภาพรวมและรายด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ในภาพรวมและรายด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารขององค์กรด้านการควบคุมดูแล บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน จึงเห็นได้ว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์สามารถใช้กลยุทธ์หรือปรับนโยบายเพื่อสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้มากขึ้น โดยให้ความสำคัญทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จนสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; พนักงาน; การคงอยู่

Abstract

The objective of this independent study is Employee satisfaction affecting retention of employees after the Covid -19 incident of the automotive industry, located in Bangkok and its vicinity. This can be used to guide management or related parties to current trends or employee satisfaction and retention, for applying to the organization. To modify the management policy, they are most consistent with the situation and satisfaction of employees of the automotive industries located in Bangkok Metropolitan Region. The research method used a convenient sampling method. Of 400 samples were checked for the fidelity of the content by experts. The statistics used in data analysis are Distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test was used by independent sample t-test and the difference test between the mean of more than 2 samples was used by F-test analysis of variance. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient at the 0.05 level of significanc

The study found that Different personal characteristics affect the retention of employees in all aspects. Comments section of work satisfaction When considering each aspect, it was found that the satisfaction of work (Motivation factor) in the overall and in all aspects, including the success of the work. Respect Nature of work Responsibility And the job progress opportunities are related to the persistence of the employees. And satisfaction in work (Maintenance factor) in the overall and in all aspects, including the status of life, privacy Compensation and benefits Job security Working environment Policy in organizational administration, supervision, supervisory, and relations between colleagues Supervisor Or subordinate relations with the persistence of the employee Therefore, it can be seen that both incentives and support factors are related to the persistence of employees. Therefore, executives of the auto parts and automobile industry can use strategies or adjust policies to increase employee satisfaction. By focusing on both incentive and support factors Until causing the most satisfaction in work

Keywords: Satisfaction;Motivation Factors;Maintenance Factors;Employee;Retention

บทนำ

จากวิกฤตการณ์โรค Covid-19 ที่ระบาดขึ้นได้ส่งผลกระทบร้ายแรงไปทั่วโลก ไม่ใช่เพียงแต่เกิดผลกระทบทางด้านสาธารณสุขเท่านั้น ยังรวมไปถึงด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์บนโลกนี้ก็ถูกผลกระทบจากโรคที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์โรคระบาดนี้ในประเทศไทยกำลังมีแนวโน้มเริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้นสภาพการเป็นอยู่ของประชาชนก็เริ่มกลับมาดำเนินกิจกรรมประจำวันแบบปกติ และได้มีการดำเนินวิถีชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นทำให้ประชาชนต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และผลสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์โรคระบาด Covid-19และรวมไปถึงความไม่แน่นอนของสภาวะเศรษฐกิจได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตโดยเฉพาะอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ของไทย ซึ่งที่ผ่านมานั้นถือได้ว่าเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าการส่งออกอันดับต้นๆของไทย โดยผลจากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ยอดการผลิตและการส่งออกลดลง จนทำให้เกิดการหยุดการผลิตอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่ร้ายแรงก็เกิดการจ้างออก หรือที่หนักที่สุดคือการหยุดกิจการชั่วคราว หลายองค์การหรือกลุ่มธุรกิจที่ถูกผลกระทบจากเหตุการณ์นี้ ย่อมต้องมีนโยบายออกมาเยียวยาบุคลากรหรือบริหารงาน เพื่อประคับประคองการดำเนินงานของตนไว้ในช่วงที่สภาวะเศรษฐกิจโลกมีการผันผวนเนื่องจากผลกระทบจากโรคระบาด

ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานหลังจากเกิดเหตุการณ์ Covid -19 ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ย่อมมีความสำคัญและคุณประโยชน์ต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจะได้นำแนวคิดและผลสะท้อนจากงานวิจัยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารพร้อมกำหนดกลยุทธ์และแนวทางเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดและเกิดความพึงพอใจทุกฝ่าย เพื่อรักษาผลประโยชน์และความเชื่อมั่นขององค์การทำให้พร้อมรับมือได้ในทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานหลังจากเกิดเหตุการณ์ Covid -19 ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. กรอบแนวความคิดในการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษา
4. การสร้างและทดสอบเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. การนำเสนอผลการศึกษา

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาค้นคว้าเนื้อหาต่างๆ จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ใช้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ แบบสอบถาม โดยให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน โดยเขียนข้อความคำถามต่างๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญวัดความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้และให้กรรมการควบคุมรายงานวิจัยทำการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อที่จะได้นำไปใช้เก็บข้อมูล

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสม

หรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป

7. ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบสอบถามทางออนไลน์เพื่อสำหรับแจกจ่ายให้กับกลุ่มประชากรทำการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่าง 1 สิงหาคม 2563 ถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2563 โดยการแจกแบบสอบถามลักษณะเป็นเว็บไซต์แบบสอบถามออนไลน์และเมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้วจึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนดที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

รูปแบบวิธีการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโดยสะดวก ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นโดยการใช้ Independent Sample t – test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test การวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจ) ในภาพรวมและรายด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ในภาพรวมและรายด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารขององค์กรด้านการควบคุมดูแล บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน

สรุปและวิจารณ์ผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานหลังจากเกิดเหตุการณ์ Covid -19 ของกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและยานยนต์ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน (Sig.=0.000) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจ) ในภาพรวมและรายด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ในภาพรวมและรายด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหารขององค์กรด้านการควบคุมดูแล บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพันธ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์ จำกัด จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีของการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงาน คือการที่บุคคลหนึ่งเข้าสู่อาชีพหรือเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว ไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกพึงพอใจที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ และต้องการอยู่ในหน่วยงานนั้นให้นานที่สุด มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและบุคลากร รู้สึกว่างานที่ทำเหมาะสมกับตนเอง

Taunton, Krampitz & Wood (1989, pp. 14-9, อ้างอิงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2553) กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคงอยู่สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น ๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และภาระครอบครัว
2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirement) ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบหรือมอบหมายให้ทำงานสำเร็จ ลุล่วง การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization characteristic) ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ รวมไปถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ
4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristic) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร การให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์การ

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ได้กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานคงอยู่ในงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความอิสระในการทำหน้าที่การทำงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร ทำให้สามารถลดการลาออกของพนักงานภายในองค์กรได้

Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 112-113) เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-hygiene Theory) เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยกย่องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในชั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดีซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่4และขั้นที่5 ของทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์(Maslow) คือความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและหลักการบริหารงานขององค์การการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกรในองค์การอัตราค่าจ้างความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกายความต้องการความปลอดภัยและความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

ปริญญญา ปิ่นทอง (2561) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง และผลการสกัดองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การออกแบบงานการพัฒนาอาชีพ สิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การจัดการผลการปฏิบัติงานและความปลอดภัยของพนักงาน โดยทำการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย

ณัฐยานี อำไพวงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพนักงานขับรถส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีระยะเวลาปฏิบัติงานปัจจุบันคือ ช่วงระยะเวลา 1-3 ปีและมีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้หากมาคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่ง นั่นคือ ด้านความปลอดภัย และความมั่นคงและด้านเงินเดือน และจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก(เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดและนิคมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา สุตันรักษ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม การลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเหล็กแผ่น ไร้สนิมรีดเย็น แห่งหนึ่งในจังหวัด ระยอง ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน และยังมีแนวโน้มใกล้เคียงจากผลการศึกษาของ ศุภรัตน์ คำสมมาตย์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของวิศวกรในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง และชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่าวิศวกรที่จะเปลี่ยนงานนั้นให้ความสำคัญกับค่าจ้างและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยต้นๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1966) อีกด้วย

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยธำรงรักษาในงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง ซึ่งยอมรับสมมติฐานงานวิจัยคือ

1. ปัจจัยจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง

2. ปัจจัยชำระรักษามีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยองมีความสอดคล้องกับแนวคิดและ ทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของ ชัยณรงค์ อนุพงษ์รักษาติ(2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเปลี่ยนบริษัท ที่ทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัด ระยอง ที่ว่าเมื่อคนเราได้รับการตอบสนอง จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้คนเปลี่ยนเจตคติให้มีความพร้อมที่จะทำงาน

นิรมล กะการดี (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านการค้ำหางานที่ใช้ (ช่วงทดลอง) ส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y และปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาตนเองส่งผลทางลบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จากผลการศึกษาได้นำเสนอข้อเสียที่เกิดจากการย้ายงานบ่อยเพื่อเป็นข้อคิดและเป็นประโยชน์ให้กับคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ก่อนตัดสินใจย้ายงาน

นิตชาล ภูมิพินผล (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์ จำกัด จากการศึกษาพบว่าโดยรวมพนักงานบริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์ จำกัด เป็นเพศชาย อายุ 40-49 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปและมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงของบริษัท ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า

วัชรีย์ หวังนุช (2555) ศึกษาเรื่องการรับรู้ข่าวสารแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบพบว่าพนักงานที่มีอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันแต่พนักงานที่เพศและสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันนอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอีกด้วย

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2555) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทได้กินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก

และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด และยังพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก

สุรางค์ ทิพย์ทะวิไชย (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุสถานภาพสมรสอายุงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกันส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานร้อยละ 41

พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ กรมการขนส่งทางบกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยอยู่ที่ 10,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานภาพสมรส มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ การศึกษา และสถานภาพ มีปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน และด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านเศรษฐกิจ ที่สามารถบ่งบอกถึงแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบกได้ดี

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงานปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาอายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่ จากผลงานวิจัย พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลางบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพล และแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านผู้บังคับบัญชาและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง

เอกสารอ้างอิง

ปริญญา ปิ่นทอง (2561) อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ ของพนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
อุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐยานี อำไพวงษ์ (2559) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

นิรมล กะการดี (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิตชาล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด

คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัชรวิ หวังนุช (2555) ศึกษาเรื่องการรับรู้ข่าวสารแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานกรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ

กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2555) ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย,

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุรางค์ ทิพย์ทะวิไชย (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พงศ์พรรณ คุ่มทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกรมการขนส่งทางบก

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพล และแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง