

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

Factors Affecting Employees' Turnover Intention of Private Companies in Chonburi.

นางสาวสุภาพร สว่างอารมณ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Supaporn Sawangarom

Master of Business Administration, Industrial management Program

Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และ อายุการทำงาน ของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น ที่ระดับนัยสำคัญ .05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

จากผลการรวบรวมข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.75 , อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.75 , รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.25 , สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.50 , ระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 42 , อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.75

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน เรียงกันตามลำดับ

ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และลำดับสุดท้ายปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : ลาออก , บริษัทเอกชน

ABSTRACT

An Objective of this research was (1) to study the employee's Turnover Intention of Private Companies in Chonburi. (2) to study the personal factors of employee's turnover intention of Private Companies in Chonburi. According to gender, aged, average monthly income, job position, marital status and years of work experience. The populations of these study total 400 persons who are employees' s of private companies in Chonburi employees. The research tool was 5 valuation rating scale questionnaires with 0.05 reliability value. Statistics for data were analyzes by frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test and one-way ANOVA.

From the results of data collection, it was found that the majority of the sample were 60.75 % male, aged during 20-30 years of 49.75 %, the average income per month was 10,000 – 20,000 baht 55.25 %, most marital status Single 51.50%, having a work position of staff level 42% Finally, the working period was over 10 years, 36.75 % of the total.

Results were that the Motivating Factors. Contemplating each factor, it was found that every factor was at the high level. The one which gained the highest mean was the sense of achievement. Demonstrating the responsibility for their work the second. The Growth and promotional opportunities gained the third. Praised and recognized for their accomplishments by the managers. and the last factor the meaningfulness of the work.

Results were that the Hygiene Factors. Contemplating each factor, it was found that every factor was at the high level. The one which gained the highest mean was the interpersonal relations. The relationship between a supervisor and a superior-subordinate the second. The pay or salary structure gained the third. Company Policies and administrative policies and Physical Working conditions.

Keywords: Turnover Intention, Private Companies

ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันมีบริษัทเอกชนที่ประกอบกิจการทั้งภาคผลิตและภาคบริการจำนวนมากในจังหวัดชลบุรี ซึ่งจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมกลั่นน้ำมัน ชิ้นส่วนยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์เป็นศูนย์กลางทางค้า การลงทุน และธุรกิจบริการ รวมทั้งมีที่พักโรงแรมขนาดใหญ่เหมาะแก่การจัดประชุมสัมมนาและให้บริการนักท่องเที่ยวมีท่าเรือขนาดใหญ่ที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรจังหวัดชลบุรี (ที่มาเว็บไซต์จังหวัดชลบุรี) พบว่ามีจำนวน จากผลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรในจังหวัดชลบุรี ช่วงไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2563 มีประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 1,015,562 คน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 995,887 คน ผู้ว่างงาน 23,542 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชนร้อยละ 60.22 รองลงมาคือ ผู้ทำงานส่วนตัวร้อยละ 21.99 ลูกจ้างรัฐบาลร้อยละ 4.98 ช่วยธุรกิจในครัวเรือน ร้อยละ 7.3 (ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี)

ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างบริษัทเอกชนต่างๆ เหล่านี้กระจายอยู่ในบริษัทและธุรกิจต่าง ๆ เช่น การก่อสร้าง การขายส่งและการขายปลีก การซ่อมยานยนต์ และจักรยานยนต์ การขายส่ง การขายปลีก การขนส่งทางบก สถานที่เก็บสินค้าที่พักแรม บริการอาหารและเครื่องดื่ม เป็นต้น (กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์นั้น นับว่าเป็นปัญหาที่ทุกบริษัทต้องเผชิญ และ ปัญหาที่จะติดตามมาคือการขาดแคลนคนที่เก่ง มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทจึงต้องหันกลับมาให้ความสนใจพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ควรมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสภาพของสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมการเจริญเติบโตทางสายอาชีพของพนักงาน หากบริษัทใดที่สามารถวางแผนและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานกับบริษัทได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (Porter & Lawler, 1968)

กลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ว่าจะตำแหน่งใด เมื่อเริ่มงานที่ใดตำแหน่งใด มิได้หมายความว่าพนักงานคนนั้นจะอยู่ตำแหน่งนั้นตลอดไป พนักงานที่ถูกบรรจุในตำแหน่งใดแล้วแสดงให้เห็นให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่าสามารถรับผิดชอบภาระหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้ เมื่อพิสูจน์ความสามารถแล้วก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไป แต่ชีวิตการทำงานนั้น ไม่ได้มีแค่การเลื่อนตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น จะต้องมองถึงการบริหารจัดการสายอาชีพและการเปลี่ยนแปลงในอาชีพด้วย (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2544)

การลาออกจากงานเป็นการตัดสินใจของพนักงาน ส่วนสาเหตุที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงานนั้น อาจมาจากพนักงานเอง หรือมีสาเหตุเกิดจากความกดดัน ความไม่พอใจ และแต่กรณี (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2544)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทุกบริษัทที่ประกอบกิจการอยู่ในจังหวัดชลบุรีได้ทราบถึงเหตุผลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานนั้น บริษัทจะต้องรู้และมีการศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันไม่ตัดสินใจลาออกจากบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ และ พร้อมทั้งจะร่วมงานกับบริษัทต่อไป อย่างเต็มประสิทธิภาพ

การรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรได้ตลอดไปนั้น เป็นเรื่องยากหากองค์กรไม่รู้และไม่เข้าใจความต้องการของพนักงานและการที่รู้ความต้องการเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรนั้น คือต้องมีการจูงใจที่เหมาะสมซึ่งองค์กรต้องมีการสำรวจทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อให้ทราบปัจจัยที่แท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีที่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
3. ปัจจัยด้านค่าจ้างมีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้มีการกำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านประชากร ศึกษาวิจัยโดยกำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี จากข้อมูลของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน แบ่งเป็นเพศชาย 350,228 คน และ เพศหญิง 261,315 คน รวมมีลูกจ้างเอกชน จำนวน 611,543 คน (สถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี ไตรมาส 4 พ.ศ. 2563 หน้า 75 สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี)

กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ที่ค่าความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. ด้านพื้นที่ บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
ด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ , อายุ , รายได้ , สถานภาพสมรส , ตำแหน่ง , อายุการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้มีการกำหนดระยะเวลาตั้งแต่เก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-เดือนกรกฎาคม พ.ศ 2564

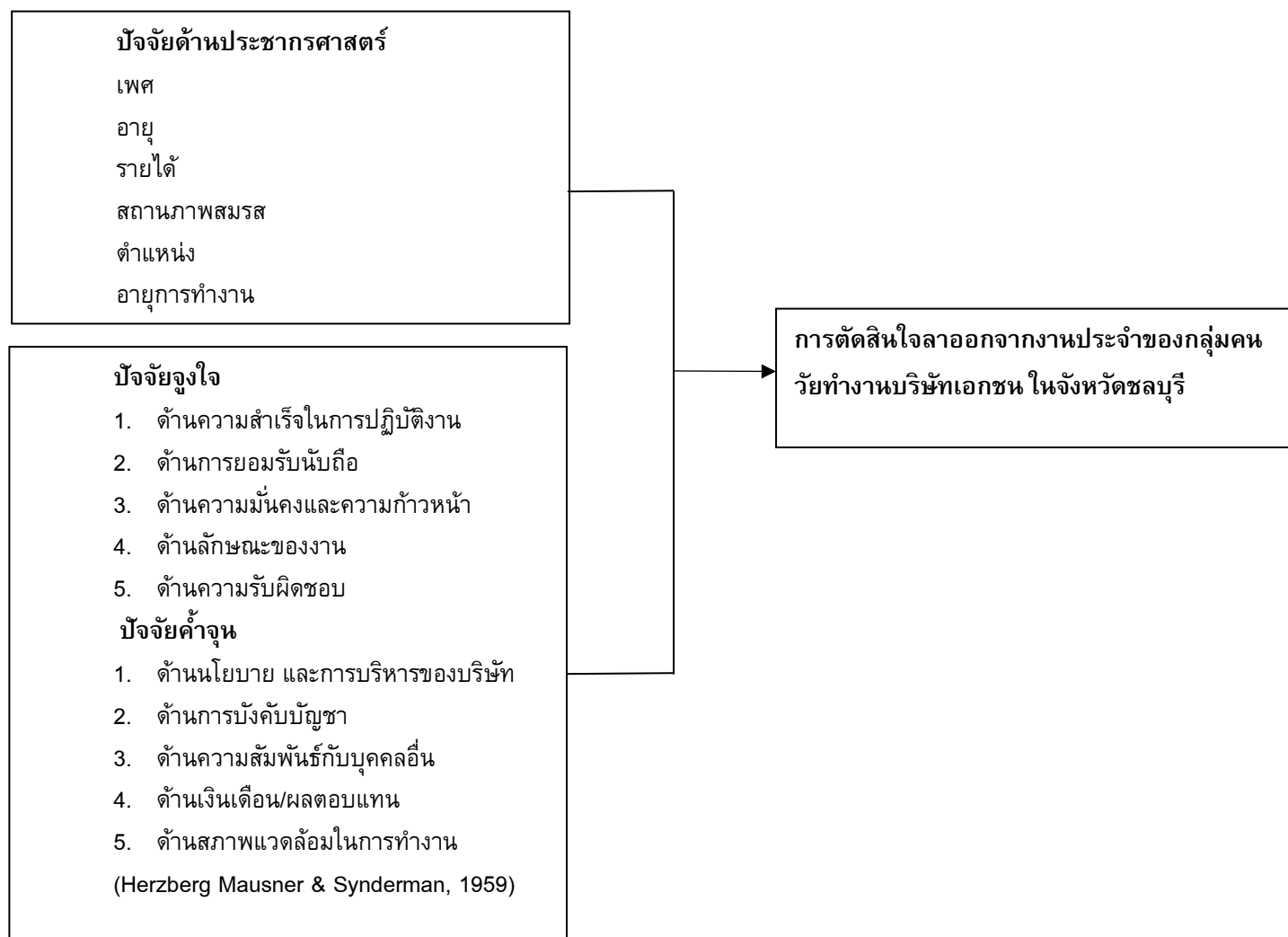
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานของบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลอ้างอิงในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการวางแผนด้านกำลังคน , ด้านการบริการแรงงานสัมพันธ์ และการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ ให้กับพนักงานในองค์กร
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการสามารถนำข้อมูลมาเพื่อปรับใช้ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรไม่ลาออกจากงานที่ทำ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ได้ทั้งทางปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง
4. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่มีความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

เฮอริเบอริก Frederick Herzberg (1959). เสนอแนวคิดในการจูงใจให้คนทำงานในองค์กรโดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน (dissatisfaction) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน (satisfaction) ซึ่ง Herzberg แบ่งปัจจัยในการจูงใจคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรการปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจ มีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจ ในผลสำเร็จของงานเป็นอย่างดี

การวางแผนงานที่ดีและได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานของพนักงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งถือเป็นผลสำเร็จในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน หรือจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี หรือ การแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

3. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นหรือการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม ของบุคคลในองค์กร รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองด้วย

4. หากบริษัทวางแผนในการบริหารความก้าวหน้าหรือสายอาชีพของพนักงานไม่ได้อาจก่อให้เกิดความล้มเหลวได้ ซึ่งสาเหตุที่ส่งผลให้การบริหารสายอาชีพมีความล้มเหลวมาจาก พนักงานอาจรู้สึกที่บริษัทไม่ให้ความสนใจ เกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพ บริษัทไม่สนใจต่อความต้องการของพนักงาน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542)

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในองค์กร หรืองานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะได้รับการท้าทายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพัง

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การแสดงออกถึงความสนใจและการเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งหมายรวมถึงการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความรับผิดชอบ คือ ปัจจัยที่ใช้ชี้วัดคุณภาพการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน หรือ ความสำเร็จสุดท้ายของงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน และขนาดผลสำเร็จของงาน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2542)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้หากไม่มีในองค์กรจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งถ้าองค์กรจัดให้มีขึ้นจะสามารถลดความไม่พอใจในการทำงานลงได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับของบริษัท รวมถึงการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน มีความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรม มีความรู้และความสามารถในการแก้ปัญหา งาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with superior, subordinate, peers) คือ การติดต่อกันโดยทางกาย หรือวาจา มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

3. เงินเดือน (Salary) คือ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบของสวัสดิการอื่นๆ ที่บริษัทจัดให้เพื่อตอบแทนพนักงานในการทำงาน

4. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียงเครื่องจักร แสงสว่าง ชั่วโมงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน

5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่พนักงานถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกล จากครอบครัว ส่งผลให้เขาไม่มีความสุขและรู้สึกไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

6. ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานที่ทำอยู่ รวมถึงความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

Hertzberg ที่เสนอแนวคิดในการจูงใจให้คนทำงานในองค์กรโดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งหากทุกคนได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการก็จะส่งผลให้เกิดขึ้นจนรู้สึกพึงพอใจ และ เป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ให้ได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสิ่งที่น่าสนใจกระตุ้นและจูงใจว่าจะตรงกับความต้องการหรือไม่ (วันชัย มีชาติ ,2559)

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันซึ่งหากได้รับการตอบสนองและจูงใจที่เหมาะสมจะส่งผลให้ได้ผลสำเร็จของงานหรือได้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและมีการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากแนวความคิดของเอริช ฟรอมม์ (Erich Fromm) เรื่องเชื่อในเรื่องของสัญชาตญาณและจิตไร้สำนึกของมนุษย์นั้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่มาสสนับสนุน แนวความคิดของ ลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow และ Frederick ว่ามนุษย์มีความต้องการที่เป็นลำดับขั้นและเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการก็จะมี ความพึงพอใจ ซึ่งหากได้รับการจูงใจที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้ได้รับการตอบสนองกลับมาเพื่อให้ได้ในลำดับขั้นที่ต้องการ เช่นกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากรจากตารางสำเร็จรูป Yamane (1973) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งจำนวนลูกจ้างที่ทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 611,543 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดชลบุรี) ขนาดตัวอย่างที่ได้ในการทำวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งลักษณะของแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง และ อายุการทำงาน รวมทั้งหมด 6 ข้อ แบบสอบถามเป็นลักษณะปลายปิดเลือกตอบเพียงข้อเดียว (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นการให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยมีลักษณะเป็นคำถาม ปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุม

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบ เพื่อให้มีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

ทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบเครื่องมือโดยอาศัยดุลยพินิจต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ทดสอบจำนวน 30 ชุด และทุกฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ ข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสาร ข้อมูลที่เผยแพร่ของหน่วยงานต่าง ๆ

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวม และทำการตรวจสอบข้อมูลความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับ หรือ ปฏิเสธสมมติฐาน ในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test , One-Way ANOVA

สรุปผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่าผลการศึกษามีดังนี้

1. **ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์** จากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์โดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 และ เพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12 และ ต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.25 เรียงกันตามลำดับ และลำดับสุดท้าย 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.50

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.25 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.75 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.50 มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.25 เรียงกันตามลำดับ และ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.25 เป็นลำดับสุดท้าย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.50 และ สถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 4

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในระดับพนักงานจำนวน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาคือระดับเจ้าหน้าที่ทำงานในสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 23.50 ระดับช่างซ่อมบำรุง/ช่างฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 10 ระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 16 และลำดับสุดท้าย ระดับผู้จัดการหรือผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 7.25

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.75 อายุการทำงาน 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 อายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.25 และลำดับสุดท้าย อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7

2. **ปัจจัยจูงใจในการทำงาน** จากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย คือ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยคือ 4.20 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยคือ 4.06 ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยคือ 3.87 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยคือ 3.85 และ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยคือ 3.83 เป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านมีส่วนร่วมในความสำเร็จในงานของแผนก ค่าเฉลี่ยคือ 4.40 ปัจจัยด้านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ ค่าเฉลี่ยคือ 4.32 ปัจจัยด้านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดีค่าเฉลี่ยคือ 4.32 ปัจจัยด้านชื่นชอบและภูมิใจในหน้าที่การงานของท่าน ค่าเฉลี่ยคือ 4.20 เรียงกันตามลำดับ และลำดับสุดท้าย ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยคือ 3.74

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านยินดีและภูมิใจเมื่อมีคณยกย่องและชมเชยผลงาน ค่าเฉลี่ยคือ 4.03 ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเชื่อถือในความสามารถ ค่าเฉลี่ยคือ 4.00 ปัจจัยด้านมีโอกาสเสนอ

ความคิดเห็นในการทำงานในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยคือ 3.99 ปัจจัยด้านรู้สึกว่าคุณคืออาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับของสังคม ค่าเฉลี่ยคือ 3.63 และลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยคือ 3.59

ปัจจัยจุดใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านระบบวิธีในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบริษัทเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยคือ 4.17 ปัจจัยด้านบริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ค่าเฉลี่ยคือ 4.13 ปัจจัยด้านมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาความรู้ในงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยคือ 4.12 ปัจจัยด้านงานที่ท่านทำอยู่ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ยคือ 3.62 เรียงกันตามลำดับและลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านนโยบายการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความยุติธรรมและเหมาะสมค่าเฉลี่ยคือ 3.30

ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านงานมีความน่าสนใจกระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น ค่าเฉลี่ยคือ 3.93 ปัจจัยด้านทราบและเข้าใจลักษณะงาน ค่าเฉลี่ยคือ 3.85 ปัจจัยด้านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ ค่าเฉลี่ยคือ 3.85 ปัจจัยด้านงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับทักษะและความสามารถ ค่าเฉลี่ยคือ 3.84 และลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านงานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและไม่น่าเบื่อ ค่าเฉลี่ยคือ 3.67

ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.06 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ท่านรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยคือ 4.33 และ ปัจจัยด้านมีโอกาสในการตัดสินใจในงานของท่านอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยคือ 4.26 ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านทราบและเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่าน ค่าเฉลี่ยคือ 4.01 ปัจจัยด้านได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่ท่านทำอยู่ ค่าเฉลี่ยคือ 3.91 และลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบเมื่องานไม่ประสบผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ยคือ 3.83

3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน จากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจในการทำงาน พบว่า

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยคือ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยคือ 4.20 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยคือ 4.17 ปัจจัยด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยคือ 4.13 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมีค่าเฉลี่ยคือ 4.12 และลำดับสุดท้ายปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยคือ 3.85

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านพึงพอใจในการบริหารภายในบริษัท ค่าเฉลี่ยคือ 4.37 ปัจจัยด้านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทได้ค่าเฉลี่ยคือ 4.28 เรียงกันตามลำดับ และ ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านบริษัทมีความยืดหยุ่นในการบริหารค่าเฉลี่ยคือ 4.06 ปัจจัยด้านรับทราบและเข้าใจนโยบายและระเบียบข้อบังคับของบริษัทค่าเฉลี่ยคือ 4.00 และลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านบริษัทรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยคือ 3.87

ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยคือ 4.32 ปัจจัยด้านท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ค่าเฉลี่ยคือ

4.32 ปัจจัยด้านสามารถปรึกษาและได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยคือ 4.25 และ ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของทำนองอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยคือ 4.14 และปัจจัยด้านเมื่อ งานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยชี้แนะการทำงานไม่ให้มีข้อผิดพลาดอีก ค่าเฉลี่ยคือ 3.84 เป็นลำดับ สุดท้าย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.20 เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านสามารถพูดคุยและปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ค่าเฉลี่ยคือ 4.46 ปัจจัยด้านท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจที่ติดต่อกัน ค่าเฉลี่ยคือ 4.34 และ ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันปฏิบัติงานและได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยคือ 4.16 ปัจจัยด้านทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยคือ 4.07 ปัจจัยด้านเมื่อมีและ ปัญหาท่านและเพื่อน ร่วมงานจะช่วยกันแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ยคือ 3.98 เป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่ถูกต้องและตรงเวลา ค่าเฉลี่ยคือ 4.35 และ ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านเงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบของ ท่าน ค่าเฉลี่ยคือ 4.18 ปัจจัยด้านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ยคือ 4.17 ปัจจัยด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ เพียงพอต่อรายจ่ายของท่าน ค่าเฉลี่ยคือ 4.13 และ ปัจจัยด้านบริษัทมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่ เหมาะสมและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยคือ 3.80 เรียงตามลำดับ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านงานที่ทำมีความปลอดภัย ,ไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ และ มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยคือ 4.25 และ ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านบริษัทมี การจัดพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารและพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยคือ 3.91 ปัจจัยด้านบริษัทมีอุปกรณ์และ เครื่องมือในการทำงานเพียงพอและเหมาะสม ค่าเฉลี่ยคือ 3.84 ปัจจัยด้านบริษัทมีน้ำดื่มและห้องสุขาที่สะอาดและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยคือ 3.67 และ ปัจจัยด้านระดับเสียง, แสงสว่างและอุณหภูมิ ในที่ทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยคือ 3.60 เป็นลำดับสุดท้าย

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสามารถนำข้อสรุปมาอภิปรายผลตามแนวคิด ทฤษฎี และ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland (1961) ได้เสนอทฤษฎีโดยกล่าวถึงความ ต้องการสามประการที่มนุษย์ทุกคนมีอยู่ในตัวโดยไม่จำกัดเพศ สภาพแวดล้อม หรืออายุ ความต้องการทั้งสามประการนี้จะมี อยู่ประการหนึ่งที่โดดเด่นที่สุดสำหรับคนนั้นๆ ตามแนวคิดที่ว่า ผู้ที่โดดเด่นในความต้องการความสำเร็จ (Achievement) ผู้ นั้นจะมีบุคลิกภาพมีความกระหายที่จะจัดการกับเป้าหมายที่ท้าทาย ชอบใช้ความเสี่ยงตามการคิดคำนวณของตนเพื่อทำ เป้าหมายให้สำเร็จและมีความต้องการได้รับการตอบสนองในความก้าวหน้าและความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จ ของหน้าที่ได้รับมอบหมายนั้น เป็นส่วนหนึ่งของตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการตัดสินใจหรือกระทำการต่างๆ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ยูพาภรณ์ ย่อมโรสง (2562), ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการคงอยู่ของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผล การศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ระยะเวลาในการ

ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland (1961) ได้เสนอทฤษฎีโดยกล่าวถึงความต้องการสามประการที่มนุษย์ทุกคนมีอยู่ในตัวโดยไม่จำกัดเพศ สภาพแวดล้อม หรืออายุ ความต้องการทั้งสามประการนี้จะมีอยู่ประการหนึ่งที่โดดเด่นที่สุดสำหรับคนนั้นๆ ตามแนวคิดที่ว่า ผู้ที่โดดเด่นในความต้องการอำนาจ (Power) ผู้นั้นจะมีบุคลิกภาพ ต้องการควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้อื่นชอบการมีชัยในข้อโต้แย้ง มีความสนุกกับการแข่งขันและการเอาชนะและมีความสุขกับสถานภาพที่ได้รับการยอมรับและยกย่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวน์ส (2561), ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอเนินขาม พัฒนาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอเนินขามพัฒนาจังหวัดระยอง

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943). ได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ได้เสนอลำดับขั้นความต้องการ ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและปกป้องตนเองจากการคุกคามหรือสิ่งที่จะก่อให้เกิดอันตรายทั้งต่อร่างกายและจิตใจในทุกด้าน เช่น ความต้องการมั่นคงในชีวิต ความปลอดภัยในทรัพย์สิน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวิทย์ งานเหนือ (2562). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาส ความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick W. Taylor (1856) ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นหมายถึงการจัดการงานที่มีระบบโดยศึกษาเหตุและผลเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดจากการทำงาน การเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องมีการคัดเลือกคนตามหลักการวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานจึงจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรภิจ สารสนธิ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชาจิจ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด

5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mooney & Alan C. (1939) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรและ

หลักการของการจัดองค์การ นอกจากนี้ในด้านการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ทั้งมูนี่และเรลลี กล่าวว่า ความมั่นคงขององค์การนั้นจะเกิดขึ้นได้จากการที่ทุกคนในองค์การมีความมั่นคงและอยู่ในองค์การ ซึ่งมีโครงสร้างที่มั่นคง ซึ่งท่านทั้งสองให้ข้อเสนอ ดังนี้ การแบ่งแยกหน้าที่เฉพาะด้านจากกัน (*Functional Principle*) คือ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกๆ ตำแหน่งไว้ในองค์การอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนกัน ในองค์การใดก็ตามจะต้องมีการ แบ่งแยกหน้าที่เฉพาะด้านแยกจากกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความถนัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูพากรณ์ ย่อมโรสง (2562), บัณฑิตที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ ในการทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน บัณฑิตจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Douglas McGregor (1960). ได้นำเสนอ ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) หลักในการเรียนการสอนด้านบริหารจัดการจนกระทั่งปัจจุบัน หนังสือได้บ่งบอกแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานผ่านทางทางการบริหารจัดการที่ดี ท่านเรียกสิ่งนี้ว่า Theory X และ Theory Y เป้าหมายของ แมคเกรเกอร์คือต้องการให้ผู้บริหารเปลี่ยนแนวความคิดมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับทฤษฎี Y ส่วนทฤษฎี X นั้นเป็นความคิดแบบเดิม ๆ ที่ควรเลิกใช้แล้ว ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของบุคคล อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจากสภาพความเป็นจริง โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม และการใช้แนวทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จูฑารัตน์ อันวิน (2562). ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

7. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick W. Taylor (1856) ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นหมายถึงการจัดการงานที่มีระบบโดยศึกษาเหตุและผลเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดจากการทำงาน สร้างความร่วมมือในการทำงานอย่างฉันทมิตรให้เกิดขึ้นในองค์การ สร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยเน้นการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ผู้บริหารมีหน้าที่คิดและวางแผน ในขณะที่พนักงานมีหน้าที่ในการปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑวิทย์ จานเหนือ (2562). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึง

พอใจในเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ตามลำดับ

8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี Maslow (1943). ได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ได้เสนอลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก ความพอใจ (Belongingness and love needs) เป็นความต้องการที่พัฒนาขึ้นหลังจากความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองโดยความต้องการในขั้นนี้จะรวมทั้งความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความเป็นเจ้าของ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ไวนัส (2561), ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอเนินขาม พัฒนาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยภาวะผู้นำองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอเนินขามพัฒนา จังหวัดระยอง

9. ปัจจัยด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน

ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick W. Taylor (1856) ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้นหมายถึงการจัดการงานที่มีระบบโดยศึกษาเหตุและผลเพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดจากการทำงาน เสนอให้ใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยนำระบบการให้รางวัลมาใช้ กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้จะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เพิ่มขึ้นซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศราภา ศศิวิมล รัตนา (2561). ศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการลาออกจากงานประจำของมนุษย์เงินเดือนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยเรื่องความคาดหวังก่อนที่จะลาออกจากงานประจำ พบว่าความคาดหวังแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1. การเงิน พบว่าผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีแรงจูงใจที่จะลาออกจากงานประจำด้านความก้าวหน้าในด้านการเงินทุกคนมีความคาดหวังในด้านการเงิน

10. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีและแนวคิดของ Maslow (1943). ได้เสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายในลักษณะต่างๆ เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการเพื่อการมีชีวิตรอดและเพื่อการดำรงอยู่ ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เช่น น้ำดื่ม แสงสว่าง ความปลอดภัยในการทำงาน จึงมีความสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับงานวิจัย อรสิทธิ์ จิวเจริญ (2559). ได้ทำการศึกษา แนวทางการป้องกันการลาออกของหัวหน้างาน กรณีศึกษากลุ่มบริษัท การ์เดียน ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจทางการเงิน และปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรนั้น มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยของปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงที่สุด คือ 3.26 และเมื่อทดสอบ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจการลาออกจากงานของหัวหน้างาน ผลปรากฏว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจด้านการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงและปลอดภัยส่งผลการตัดสินใจการลาออกของหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานต่างจากกลุ่มคนวัยทำงานในช่วงอายุอื่น ซึ่งเมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วพบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปัจจัยด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกทั้งหมด ซึ่ง แสดงให้เห็นว่า กลุ่มคนวัยทำงานในแต่ละช่วงวัยมีแนวคิดที่แตกต่างกัน องค์กรจึงควรมีการจัดการองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับกลุ่มคนวัยทำงานแต่ละช่วงวัย

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่กลุ่มคนวัยทำงานให้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละด้านของปัจจัยโดยภาพรวมก็มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ เมื่อนำไปวิเคราะห์กับปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลการวิเคราะห์ออกมา มีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหล่านี้ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกทั้งสิ้น

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานประจำของกลุ่มคนวัยทำงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ข้อมูลที่ได้สถานประกอบการสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้เพื่อป้องกันการลาออกของพนักงานแต่ ผู้วิจัยแนะนำ ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง ควรการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนาเชิงลึกกับพนักงานเพื่อความเข้าใจในเหตุผลและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ไม่ได้ระบุหรือเฉพาะเจาะจงด้านประเภทของงานหรือประเภทของธุรกิจ จึงทำให้ข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลที่น่าไปปรับใช้ได้กับทุกธุรกิจ ซึ่งผู้วิจัยแนะนำว่า หากต้องการข้อมูลเชิงลึกและมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นควรมีการระบุประเภทของธุรกิจหรืออุตสาหกรรม เนื่องจากแต่ละที่จะมีปัจจัยและเงื่อนไขที่แตกต่างกัน

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการป้องกันการลาออกของพนักงานด้วย เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้และเป็นการรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กร