

ปัจจัยที่มีผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัท
ธุรกิจกระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

นางนงลักษณ์ สมเชื้อ

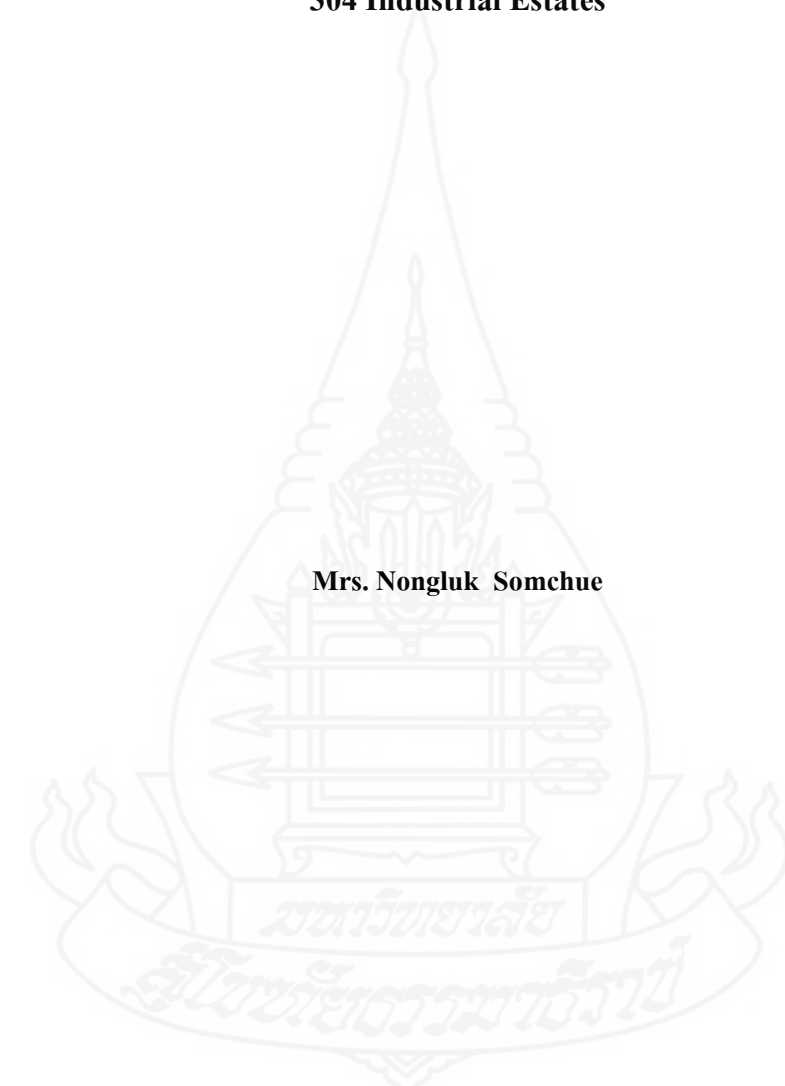


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Factors Affecting Resignation of Accounting Staff in the Paper Business Group in
304 Industrial Estates**

Mrs. Nongluk Somchue



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Economics

School of Economics

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของ
กลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304
ชื่อและนามสกุล นางนงลักษณ์ สมเชื้อ
วิชาเอก เศรษฐศาสตร์
สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกคานนท์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

รัชฎาพร เลิศโกคานนท์

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกคานนท์)

ดร. ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย)

ปิยะศิริ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะศิริ เรืองศรีมัน)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัท

ธุรกิจกระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

ผู้ศึกษา นางนงลักษณ์ สมเชื้อ **รหัสนักศึกษา** 2556000376 **ปริญญา** เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร ด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ และ 3) ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

การศึกษานี้ใช้วิธีการเชิงสำรวจ โดยทำการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากบุคลากรด้านบัญชี ซึ่งทำงานในกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษในเขตอุตสาหกรรม 304 จำนวน 42 บริษัท โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ขนาดของตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติอย่างง่าย ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนของข้อมูลด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก วิเคราะห์โดยใช้ไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน คือ ปัจจัยด้านรายได้ ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ด้านบัญชี ค่าใช้จ่าย และจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปีไม่ส่งผลต่อการลาออก ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อการลาออก ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ปัญหาที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุดคือ ปัญหาด้านสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ และแนวทางแก้ไขคือ ให้ปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน

คำสำคัญ การลาออก บุคลากรด้านบัญชี

Independent Study title: Factors Affecting Resignation of Accounting Staff in the Paper Business Group in 304 Industrial Estates

Author: Mrs. Nongluk Somchue; **ID:** 2556000376;

Degree: Master of Economics;

Independent Study advisor: Rachadaporn Lertphokanont, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

This research aimed to study 1) the personal factor affecting resignation of accounting staff in the Paper Business Group 2) the organization factors affecting resignation of accounting staff in the Paper Business Group and 3) the problems and guidelines to solve resignation of accounting staff in the Paper Business Group in 304 Industrial Estates.

This study used survey method by collecting primary data from sample group of accounting staff in 42 companies by using questionnaire. Sample size of this study used Taro Yamane formula. Personal data were analyzed by simple statistics including frequency percentage means and standard deviation. Chi-squares and Pearson's Correlation Coefficient were used in the analysis of the factors affecting resignation in the organization.

The results of the study are as follows: 1) the personal factor affecting employee resignation is revenue at 0.05 significant level. The factors not affecting with employee resignation include gender, age, marital status, graduate, work experience, and the number of jobs changed in the past ten years 2) the organization factors affecting with employee resignation are salary and welfare. The factors on management, relations with bosses and colleagues, environment and facilities, the rule and job stability do not affect the employee resignation at 0.05 significant level. 3) the utmost problem affects the resignation of employees is the inadequate welfare at work and the solution is to improve the welfare of employees.

Keywords: Employee Resignation, Accounting Staff

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่
ปรึกษารองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ ที่กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ
และช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์ตามหลักวิชาการของการศึกษาอิสระ
ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวผู้เป็นกำลังใจให้มานะพากเพียรศึกษาจน
สำเร็จ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่เข้าใจและเอื้อเฟื้อช่วยเหลือ และผู้ศึกษา
ขอขอบคุณบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทในเครือดับเบิล เอ ที่ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้ความ
ร่วมมือเป็นอย่างดีจนทำให้การศึกษาวิจัยนี้บรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทุก
ท่านที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช แหล่งประสิทธิ์ประสาทความรู้
ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม กระทั่งความมุมานะ พากเพียร ที่ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่า
จะต้องมีให้มากกว่าการศึกษาในมหาวิทยาลัยปิด จึงเป็นโอกาสอันดียิ่งในการฝึกตนให้เป็นผู้มีวินัย

คุณประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอบอบแด่ คณาจารย์ทุก
ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เอื้อนนาม
ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ

นงลักษณ์ สมเชื้อ

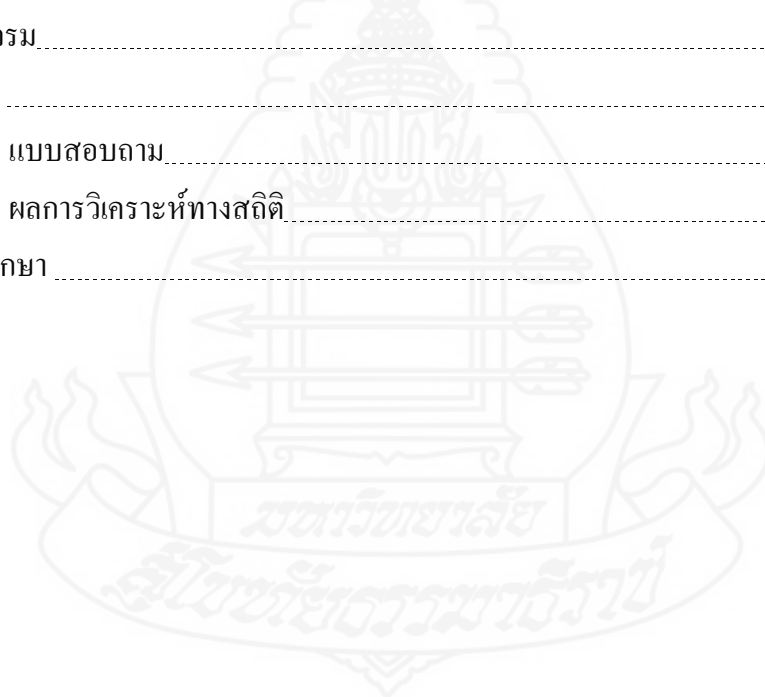
กันยายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	7
กรอบแนวคิดการศึกษา	8
สมมติฐานการศึกษา	9
ขอบเขตของการศึกษา	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน	12
อุปสงค์แรงงาน	18
อุปทานแรงงาน	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน.....	42
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน.....	49
ตอนที่ 3 แนวโน้มการลาออกของพนักงาน.....	57
ตอนที่ 4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหการลาออกของพนักงาน.....	59
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปการศึกษา.....	64
การอภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ก แบบสอบถาม.....	74
ข ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	82
ประวัติผู้ศึกษา.....	100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	บุคลากรทางด้านบัญชีที่ต้องการและขาดแคลนทั้งประเทศ ปี 2557..... 4
ตารางที่ 1.3	สถิติการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 ปี 2555-2557..... 6
ตารางที่ 1.4	สถิติการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี แบ่งตามประเภทธุรกิจ..... 6
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 36
ตารางที่ 4.1	ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 44
ตารางที่ 4.2	ปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน..... 47
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการลาออก..... 49
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ..... 50
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารงาน..... 51
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน..... 52
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก..... 53
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 54
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน..... 55
ตารางที่ 4.10	ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน..... 56
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวโน้มการลาออกจากงาน..... 58
ตารางที่ 4.12	ปัญหาที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน..... 59
ตารางที่ 4.13	แนวทางแก้ไขปัญหการลาออกของพนักงาน..... 63

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ตำแหน่งที่ตลาดงานต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรก.....	3
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	8



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานในองค์กรต่างๆ ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือ ที่เรียกว่า สี่เอ็ม (4Ms) ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ (Method) ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กร ประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร แม้ว่าองค์กรมีระบบบริหารที่ดีเพียงใด แต่ขาดบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับงานบริหารบุคคล โดยระบบการจัดการที่ใช้ต้องมีประสิทธิภาพสอดคล้องและสนับสนุนกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยในการบริหารจัดการผู้บริหาร องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถดึงดูด จูงใจ และรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพที่องค์กรต้องการให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเท ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดแก่องค์กร ฝ่ายบุคลากรขององค์กรมีหน้าที่ธำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานกับ องค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทรัพยากรบุคคลแตกต่างจากทรัพยากรประเภทอื่น ในด้าน ที่สามารถนำแนวคิดการบริหารจัดการที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการบริหารงานจัดการรวม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด จำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจให้กับทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรต้องรักษาทรัพยากรบุคคลไว้เพื่อบริหาร องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

ปัจจุบันมีแนวโน้มที่พนักงานในองค์กรต่างๆ มักจะลาออกจากองค์กรไปอยู่กับ องค์กรอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้องค์กรเกิดความสูญเสีย เพราะต้องเสียค่าใช้จ่าย และ เวลาในการฝึกฝนอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ใน

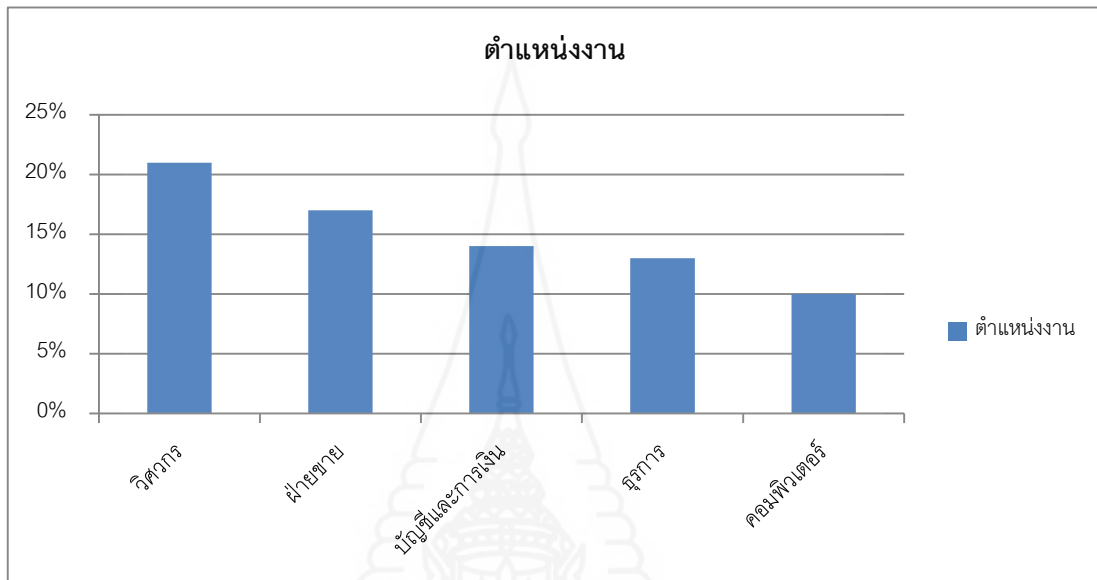
การทำงาน การขาดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการที่พนักงานลาออกนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรที่อยู่ในองค์กร โดยในส่วนผลกระทบที่เกิดกับตัวบุคลากรนั้น พบว่า การลาออกของพนักงานมีผลให้พนักงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่เคยรับผิดชอบอยู่ ซึ่งอาจส่งผลให้ความพอใจ ในงานลดลง นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรพยายามพิจารณา หาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุให้บุคคลอื่นๆ ต้องลาออกจากงาน และทำให้เขามีความพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย

ในส่วนผลกระทบต่อองค์กร จะพบว่าองค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ โดยองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อทดแทนบุคคลที่ลาออก นอกจากนี้ ในช่วงของการสรรหาบุคคล เข้ามาแทนบุคคลที่ลาออกไปนั้น ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอในกระบวนการทำงาน และหากองค์กรใด มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ก็จะทำให้องค์กรเสียภาพพจน์ ทำให้บุคคลภายนอกคิดว่าการทำงานในองค์กรนั้น ขาดความมั่นคง และองค์กรอาจมีปัญหาภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากบุคคลที่ลาออกจากองค์กรไปนั้น เป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูงก็จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ในท้ายที่สุด

จากความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรในองค์กร โดยผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมากตำแหน่งหนึ่งในองค์กร เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญ บุคลากรด้านบัญชีจะต้องมีความเชี่ยวชาญทั้งในด้านบัญชีและภาษีอากร ทำให้มีอัตราการจ้างงานที่ค่อนข้างสูง

ผู้ศึกษา ได้นำข้อมูลการสำรวจในปี 2556 ของ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย ที่ทำการสำรวจในปี 2556 ซึ่งได้ทำการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อนที่เกิดปัญหาในปัจจุบัน คือ สายงานบัญชีและการเงิน (Accounting & Finance) ที่เป็นกลุ่มสายงานใหญ่ ขององค์กรระดับใหญ่ และระดับกลาง รวมทั้งองค์กรภาครัฐ กลุ่มธุรกิจ SMEs และธุรกิจในครอบครัว หน่วยงานทุกระดับต้องการบุคลากร ในสายงานบัญชีและการเงิน โดยมีสัดส่วนความต้องการแรงงานด้านบัญชีและการเงินในกลุ่มองค์กรขนาดใหญ่ร้อยละ 30 ในขณะที่กลุ่มองค์กรขนาดกลางมีสัดส่วนร้อยละ 50 กลุ่มองค์กร SMEs ร้อยละ 25 และกลุ่มครัวเรือนหรือธุรกิจขายส่งร้อยละ 5 บุคลากรในสายงานนี้มีโอกาสตกงานน้อยมากและไม่ค่อยได้รับผลกระทบในเรื่องฐานเงินเดือน จากข้อมูลสายงานบัญชี

และการเงินที่เก็บรวบรวมสามารถแบ่งระดับการทำงาน เป็นระดับเริ่มต้นร้อยละ 50 โดยมีฐานเงินเดือนเริ่มต้นที่ 15,000 บาท กลุ่มสายงานบริหารมีร้อยละ 30 มีฐานเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป กลุ่มสายงานระดับผู้บริหารระดับสูงมีร้อยละ 10 มีฐานเงินเดือน 50,000 บาทขึ้นไป (ภาพที่ 1.1)



ภาพที่ 1.1 ตำแหน่งที่ตลาดงานต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรก

ที่มา: แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย (2556)

จากการสำรวจข้อมูล ของ กลุ่มบริษัท อีทีไอ ประเทศไทย ปี 2556 เกี่ยวกับตำแหน่งที่ตลาดงานต้องการในภาพที่ 1.1 จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ตลาดงานต้องการมากที่สุด 5 อันดับ คือ สายงานวิศวกร งานขาย บัญชี ชุรกราก และไอที และเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนความต้องการแรงงานกับบุคลากรที่ต้องการทำงาน โดยบุคลากรในสายงานบัญชี ตลาดงานมีความต้องการสูงถึงร้อยละ 14 ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีความต้องการมากเป็นอันดับสามในตลาดแรงงาน และพบว่าบุคลากรในสายงานนี้มีปัญหาขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง โดยจากการสำรวจของแมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย (<http://manpower.mol.go.th>) ในปี 2557 บุคลากรด้านบัญชีขาดแคลนถึงร้อยละ 45.23 ของความต้องการแรงงานด้านบัญชี (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 บุคลากรทางด้านบัญชีที่ต้องการและขาดแคลนทั้งประเทศ ปี 2557

หน่วย : คน

ตำแหน่งงาน	รวมทุกระดับการศึกษา	
	จำนวนที่ต้องการ	จำนวนที่ขาดแคลน
ผู้จัดการฝ่ายการเงินและการบัญชี	463	273
นักบัญชีทั่วไป/สมุหบัญชี	4,216	1,946
นักบัญชีเฉพาะสาขา	39	1
ผู้สอบบัญชี/ผู้ตรวจสอบภาษี	102	39
ผู้ตรวจสอบภายใน	8	0
พนักงานบัญชี	6,748	2,457
ผู้ช่วยนักบัญชี	1,648	1,205
เจ้าหน้าที่ลงบัญชี	115	99
เจ้าหน้าที่คำนวณต้นทุนการผลิต	2	2
เจ้าหน้าที่ลงบัญชีและคำนวณอื่นๆ	21	21
ผลรวมทั้งหมด	13,362	6,043

ที่มา : แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย, 2558 คำนวณวันที่ 13 สิงหาคม 2558

จาก www.manpower.mol.go.th

ตัวเลขในตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนบุคลากรด้านบัญชีที่ต้องการและขาดแคลนตามตำแหน่งงานต่างๆ ในปี 2557 จากตัวเลขแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่ต้องการมากที่สุดคือพนักงานบัญชีซึ่งมีจำนวนสูงถึง 6,748 คน รองลงมาคือ นักบัญชีทั่วไป/สมุหบัญชี จำนวน 4,216 คน และผู้ช่วยนักบัญชี จำนวน 1,648 คน จากจำนวนบุคลากรด้านบัญชีที่ต้องการรวมทั้งหมด 13,362 คน ในขณะที่จำนวนบุคลากรด้านบัญชีที่ขาดแคลนสูงสุด คือพนักงานบัญชี ซึ่งมีจำนวน 2,457 คน รองลงมา คือ นักบัญชีทั่วไปจำนวน 1,946 คน และผู้ช่วยนักบัญชีจำนวน 1,205 คน จากตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานพนักงานบัญชี และนักบัญชีทั่วไป/สมุหบัญชี เป็นตำแหน่งงานที่มีจำนวนความต้องการ และจำนวนที่ขาดแคลนสูงมากที่สุด ในบรรดาตำแหน่งงานต่างๆ ทางด้านบัญชี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งงานที่น่าสนใจ ทำการศึกษา และตลาดแรงงานมีความต้องการบุคลากรในสาขาวิชาชีพดังกล่าวมาก แต่จะเห็นว่าสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถผลิตบุคลากรในด้านดังกล่าวออกมาได้ทัน

ตามความต้องการ ผู้ประกอบการธุรกิจเอกชนได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากรในสาขาวิชาชีพดังกล่าว และส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมจากการลาออกของพนักงานเรื่อยมา จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ศึกษาสนใจจะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกทำการศึกษา กลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตกระดาษเป็นธุรกิจหลัก โดยเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเยื่อกระดาษและกระดาษพิมพ์เขียนของประเทศไทย ได้มีการขยายธุรกิจกระดาษ แยกแขนงออกเป็นธุรกิจและบริการหลายรูปแบบ ในปัจจุบันมีบริษัทในเครือ 42 บริษัท แยกออกเป็น 5 กลุ่มประเภท คือ

1. ธุรกิจกลุ่มกระดาษ ประกอบด้วย บริษัทผลิตและจำหน่ายเยื่อกระดาษและกระดาษพิมพ์เขียน
2. ธุรกิจกลุ่มพลังงาน ประกอบด้วย โรงไฟฟ้าถ่านหินที่ผลิตและจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. ธุรกิจด้านการบริการ ประกอบด้วย การบริการด้านแรงงาน จัดหางาน การวิจัยและฝึกอบรมพนักงาน ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยและทำความสะอาด
4. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ประกอบด้วย หมู่บ้านจัดสรร คอม โดมิเนียม ที่ดินจัดสรรเพื่อจำหน่ายและให้เช่า และโรงแรมที่พัก
5. ธุรกิจกลุ่มไม้ยูคาลิปตัส ประกอบด้วย ผลิตต้นกล้าและปลูกต้นไม้ยูคาลิปตัสเพื่อขายรับซื้อและรับตัดไม้ยูคาลิปตัส ผลิตแผ่นฮาร์ดบอร์ดจากเศษไม้ ผลิตพาเลท และรับสับไม้ยูคาลิปตัส เพื่อนำไปผลิตเป็นไม้สับจำหน่ายให้กับบริษัทผู้ผลิตเยื่อกระดาษ

ธุรกิจทั้ง 5 ประเภทของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 มีบุคลากรด้านบัญชีในระดับผู้จัดการจำนวน 22 คน และระดับปฏิบัติการจำนวน 116 คน รวมมีบุคลากรบัญชีทั้งสิ้น 138 คน โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน แบ่งเป็น เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายเจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายลูกหนี้ เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายต้นทุน เจ้าหน้าที่การเงิน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จากสถิติการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในปี 2555 – 2557 พบว่าการลาออกมีแนวโน้มสูงขึ้น (ตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.2 สถิติการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระชาย ในเขตนิคม
อุตสาหกรรม 304 ปี 2555-2557

ตำแหน่ง	สถิติการลาออก		
	2555	2556	2557
ผู้จัดการฝ่ายบัญชี	4	6	6
พนง.ปฏิบัติการ	39	51	57

ที่มา : กลุ่มบริษัทธุรกิจกระชาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 (2558)

จากข้อมูลสถิติการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ตั้งแต่ปี 2555 – 2557 มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานบัญชีสูงขึ้นทุกปี และหากเปรียบเทียบสถิติการลาออกของพนักงานโดยแยกตามประเภทธุรกิจ จะเห็นว่าสัดส่วนการลาออกของพนักงานในแต่ละกลุ่มธุรกิจแตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในปี 2557 มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 1.3)

ตารางที่ 1.3 สถิติการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี แบ่งตามประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	จำนวนบุคลากร	จำนวนการลาออก	อัตราการลาออก (%)
			(หน่วย : คน)
พลังงาน	30	19	63.33
บริการ	36	16	44.44
อสังหาริมทรัพย์	14	6	42.86
กลุ่มกระชาย	24	10	41.67
ไม้ยูคาลิปตัส	12	5	41.67
รวม	116	56	42.28

ที่มา : กลุ่มบริษัทธุรกิจกระชาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 (2558)

ตัวเลขข้อมูลในตาราง 1.3 ที่แสดงสถิติการลาออกจากงานของบุคลากรด้านบัญชีพบว่า ธุรกิจพลังงานและธุรกิจบริการมีอัตราการลาออกในสัดส่วนที่สูงกว่าธุรกิจกลุ่มกระชาย ธุรกิจไม้ ยูคาลิปตัส และกลุ่มอสังหาริมทรัพย์ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจและต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่

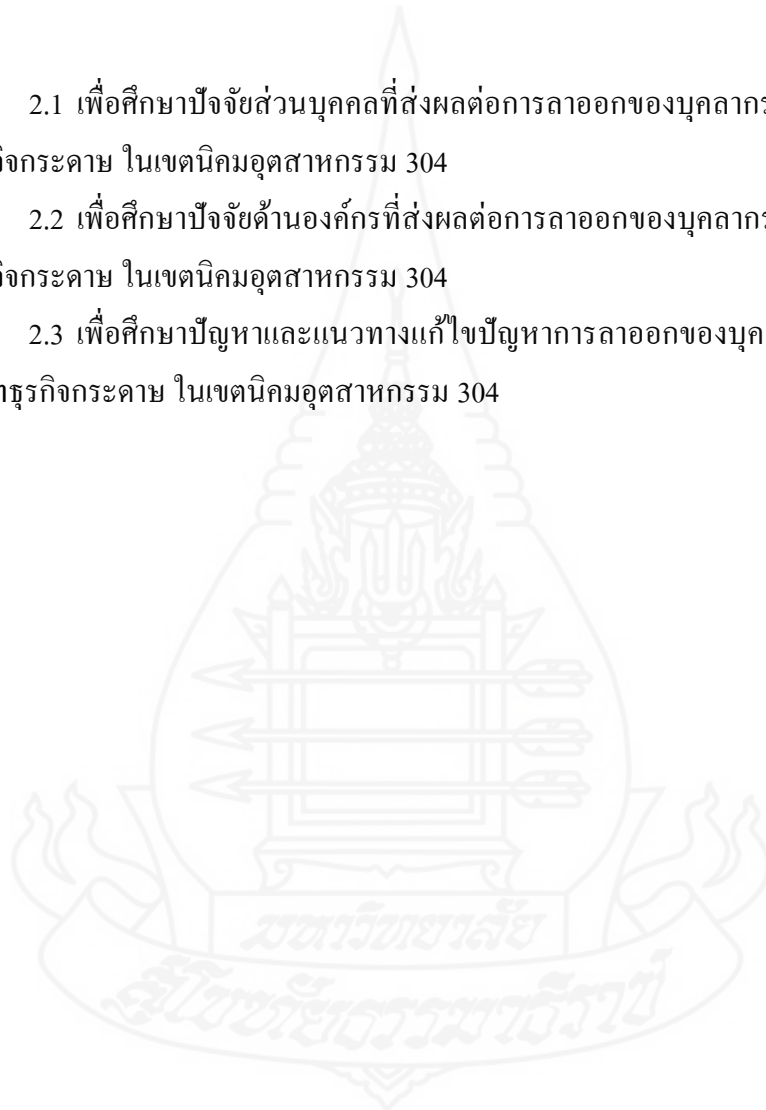
ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงานบัญชี และศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในแต่ละกลุ่มธุรกิจ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรซึ่งอาจจะส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาช ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาช ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

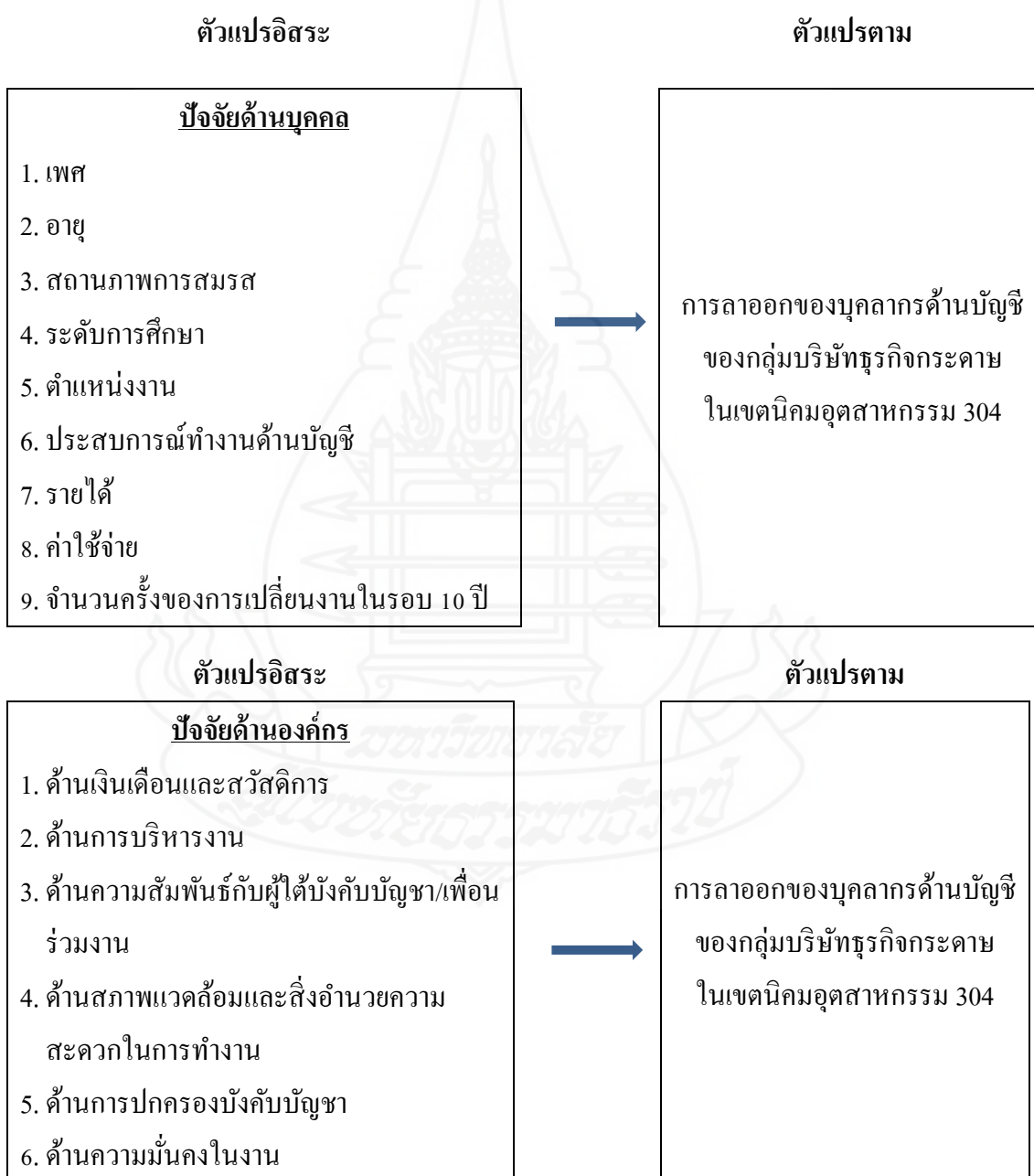
2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาช ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304



3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดทางการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกจางานของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย และจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

4.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายบัญชีในระดับปฏิบัติการจำนวน 116 คนของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จำนวน 42 บริษัท เป็นเพศชายจำนวน 9 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 107 คน

5.2 การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ การศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากรทางด้านบัญชี หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานทางด้านบัญชีในระดับพนักงานบัญชี โดยเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ซึ่งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

6.2 การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของพนักงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วง 12 เดือน นับจากวันที่ทำการสำรวจ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ ได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วย ร้ายแรง การถูกปลดออก และการถูกไล่ออก

6.3 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานหรือหน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน แบ่งเป็น 6 ตำแหน่ง ดังนี้ พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน เจ้าหน้าที่บัญชีด้านลูกหนี้ เจ้าหน้าที่บัญชีด้านเจ้าหนี้ เจ้าหน้าที่บัญชีด้านต้นทุน และผู้จัดการฝ่ายบัญชี

6.4 อายุการทำงาน หมายถึง อายุการทำงานด้านบัญชีตั้งแต่เริ่มจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.5 ความพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติในทางบวกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อหน่วยงานในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวิธีกรรองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

6.6 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย จำนวนครั้งการเปลี่ยนงานในรอบสิบปี

6.7 ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานและนโยบายการบริหารงานขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

6.8 องค์กร หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ในที่นี้หมายความรวมถึงบริษัทซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

6.9 องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในที่นี้หมายความรวมถึงกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

7.2 เพื่อเป็นแนวทางของสถานประกอบการในการเพิ่มปัจจัยอันเป็นผลกระทบด้านบวกและลดปัจจัยด้านลบต่อการออกจากงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้อัตราการออกจากงานของบุคลากรลดลง



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทดับเบิลเอ ได้ทำการทบทวนแนวคิดทางทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารบทความวิชาการ รวมทั้งข้อมูลเว็บไซต์ต่างๆ โดยในส่วนของแนวคิดทฤษฎีได้ทำการทบทวน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน ทฤษฎีอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน สำหรับในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

มอเบิลย์ (Mobley) (อ้างถึงใน Liew Chai Hong and Sharan Kaur, 2008:2) ได้ให้ความหมายของการลาออกจากงานว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การลาออกโดยสมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง

ประเภทที่ 2 การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยองค์กรเป็นผู้จัดการและรวมถึงการเกษียณอายุ และการตาย

ปีเตอร์ ลอว์เลอร์ (Poter, Lawler III), และ แฮคแมน (Hackman) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การลาออกที่เกิดขึ้นจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิมอันเนื่องมาจากการต้องการของบุคคลเอง โดยที่บุคคลนั้นไม่ถูกบังคับจากใคร

2. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization-initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคลากรในองค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีสาเหตุมาจากความไม่มีประสิทธิภาพของตัวบุคคลเอง

3. การลาออกที่โดยไม่สมัครใจของบุคคล (Involuntary Individual-initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม เนื่องจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามสามี คลอดบุตร ฯลฯ ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรในขณะที่องค์กรก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน

4. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจทำให้ มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง และมีการปลดพนักงานออกจากงาน

1.1 ความสำคัญของการลาออกจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2530:9) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายเข้า – ออก กำลังคนจากองค์กรว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายและมีความสำคัญมากทั้งในด้านบุคคล และในด้านองค์กร กล่าวคือ ในด้านบุคคลการเคลื่อนย้ายเข้า – ออก จากองค์กรจะต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรใหม่ ต้องใช้เวลาในการสร้างความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ขาดความผูกพันกับองค์กร เสียเวลาในการเรียนรู้งานใหม่ ขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานใหม่ มีความกระตือรือร้นต่องาน ความรับผิดชอบต่อสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนด้านขององค์กรนั้น การบริหารองค์กรในปัจจุบันส่วนใหญ่ได้นำวิธีการบริหารงานบุคคลแบบใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้องค์กร จึงสรุปได้ว่าการเคลื่อนย้ายเข้า – ออก จากองค์กรมีส่วนก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลที่ย้ายเข้า – ออก และการป้องกันความเสียหายให้เกิดต่อการดำเนินงานขององค์กรน้อยที่สุด

เสนาะ ดิเขาว์ (2543:142) ได้ให้ความเห็นว่าเมื่อคนงานลาออกจากองค์กรไม่ควรปล่อยให้คนงานลาออกโดยไม่ทราบสาเหตุ องค์กรจะต้องสนใจและหาเหตุผลว่าเพราะเหตุใดพนักงานจึงลาออก เพราะจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต สาเหตุของการลาออกมีหลายประการ ซึ่งองค์กรอาจจะทราบและไม่ทราบถึงสาเหตุในการลาออก แต่ผลของการที่บุคคลลาออกทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรับพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและอื่นๆ เพื่อที่จะหาบุคคลอื่นมาทำงานแทน โดยเฉพาะหากผู้ลาออกเป็นผู้มีความสามารถสูงก็จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ ในกรณีที่การลาออกของพนักงานมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจในการปฏิบัติงานทำให้มีการลาออกเป็นประจำ หรือออกครั้งหลายๆ คน องค์กรควรพิจารณาดำเนินการหาสาเหตุว่ามาจากสาเหตุใดและทำการแก้ไข

1.2 การศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการออกจากงาน

นักวิชาการได้แบ่งการศึกษาแนวทางในการลาออกจากงานเป็น 3 ด้าน คือ

1.2.1 การศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought or

Approach) เป็นการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมการลาออก โดยค้นหาสาเหตุว่าการลาออกเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร นักวิชาการชื่อ ลอร์เออร์ (Lawler, 1972:217-299) ได้กล่าวถึงการลาออกว่า เป็นการไม่พอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายประการ โดยจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก 2 ด้านคือ

1) ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น ทำให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปฏิบัติงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานต่ำลง หยุดงาน และแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูงกว่า และทำให้เกิดการลาออกในท้ายที่สุด

2) ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกนี้ขึ้นจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน มีผลทำให้เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด อย่างไรก็ตาม การสรุปว่าความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออกของพนักงานเสมอไปนั้น คงเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนอกจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ลาออกได้เช่นกัน

1.2.2 การศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economics Schools of Thought)

เป็นการศึกษาภาวะแรงงานในตลาดแรงงานว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร หากธุรกิจขององค์กรดำเนินไปอย่างดี ทำให้สามารถสร้างงานจำนวนมากขึ้น และมีผลทำให้อัตราการจ้างงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะสูงขึ้นเช่นกัน แต่ถ้าหากขนาดความต้องการแรงงานยังคงที่ โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะต่ำและหากภาวะความต้องการของตลาดแรงงานสูงก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ในทางตรงกันข้ามหากภาวะการว่างงานสูงพนักงานจะตัดสินใจที่จะยังคงทำงานที่เดิมอยู่ต่อไป

1.2.3 การศึกษาทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด

(Push and Pull Approach) ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิดทางด้านพฤติกรรมและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เข้าด้วยกัน โดยปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากงานมี 2 ปัจจัย คือ (การศึกษาของ ชิเกลีย และเฟรดเดนส์เบอร์กส์ (Shikiar & Freudenberg, 1982) อ้างถึงใน ลออจิต อิงเจริญสุนทร 2545:หน้า 7)

1) ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็น ปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์กร การสื่อสาร เป็นต้น

2) ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้าย หรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนที่สูงกว่า โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยที่กล่าวมาแล้วนั้น มอบเลย์ (Mobley, 1997) (อ้างถึงใน ดุจดาว มีปริชา, 2539, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันนั้นนับว่าเป็นปัจจัยรองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทำให้บุคคลคิดลาออกจากงานหาทางเลือกหรือเปรียบเทียบระหว่างงานขณะเดียวกันที่ปัจจัยดึงดูดที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดและมีส่วนในการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิมและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้ว พนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม

นอกจากปัจจัยที่กล่าวข้างต้นยังคงมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออกไว้ว่า การลาออกของพนักงานระดับทั่วไปนั้น อาจจะมาจากเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น สุขภาพ ความกดดันทางครอบครัว แต่การลาออกของผู้จัดการหรือผู้ชำนาญเฉพาะด้านนั้น มักจะเป็นเหตุผลเกี่ยวกับงานและความไม่พอใจในค่าตอบแทนมากกว่า นอกจากนี้ยังพบว่า การลาออกจะมีแนวโน้มสูงขึ้นในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า องค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองจะประสบปัญหาการลาออกของพนักงานมากกว่าองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท และพนักงานที่มีอายุน้อยจะลาออกมากกว่าพนักงานที่อายุมากในทางกลับกันหากภาวะการว่างงานสูง จะทำให้อัตราการลาออกมีแนวโน้มต่ำลง (Pigors, Myers & Malm, 1973, p. 220) การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์กร เมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลาย ๆ ด้านดังนี้ (สกาวิรัตน์ อินทุสมิต, 2543, หน้า 22-24)

1) เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกองค์กรจำเป็นต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่าง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงกระบวนการสุดท้าย คือ การตกลงจ้างงานนั้น ต้องใช้กำลังคนและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพนักงาน พนักงานใหม่ที่เริ่มทำงานในองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีหรือมีประสิทธิภาพเท่ากับพนักงานเก่าคนอื่นๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรม และผ่านการเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานก่อน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังต้องการ

เวลาสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์การอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ

3) ขาดความต่อเนื่องในขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์การในรูปของความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ขั้นตอนการทำงานเสียระบบ และเกิดผลเสียหายจนกว่ามีพนักงานใหม่เข้ามารับหน้าที่แทน เมื่อมีพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออกย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบของบุคคลอื่น และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง

4) การทำให้สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การเสียขวัญและกำลังใจ โดยการลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์การจะส่งผลให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ขวัญเสีย มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การและเริ่มหาทางที่จะไปทำงานในองค์การอื่น

5) เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์การ องค์การที่มีการลาออกของพนักงานในอัตราสูงจะทำให้ภาพพจน์ขององค์การในสายตาของบุคคลภายนอกเสียไป

6) ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ เนื่องจากเมื่อมีการลาออกของพนักงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีมากขึ้นเพื่อสอนงาน และฝึกพนักงานใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ แต่คุณภาพของการสื่อสารจะลดลงเพราะพนักงานใหม่ไม่สามารถจะรับส่ง ข่าวดสารข้อมูลได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

1.3 ผลที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพนักงานในองค์การ

มอเบย์และคณะ (Mobley, 1982) ได้ให้ความคิดเห็นถึงผลจากการเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากงานขององค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

1.3.1 ผลที่เกิดต่อองค์การ

ผลที่เกิดต่อองค์การในเชิงบวก ได้แก่ องค์การอาจได้พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่ หรือก่อให้เกิดความรู้ แนวคิด และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้กับองค์การ การเปลี่ยนงานกระตุ้นให้ผู้บริหารปรับปรุง หรือหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์การไปในทิศทางที่ดีขึ้น เช่น การลดพฤติกรรมการทำงาน ที่ไม่พึงประสงค์ นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์การได้ การลาออกจากงานอาจเป็นวิธีการสุดท้ายที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในองค์การ

ผลที่เกิดต่อองค์การในเชิงลบ แบ่งเป็นผลกระทบทางตรงและทางอ้อม โดยผลกระทบทางตรง ได้แก่ การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรมคนใหม่ และผลกระทบทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงระหว่างการฝึกพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงาน

ที่ลาออก นอกจากนี้ หากพนักงานที่ลาออกจากองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ หรือมีความสามารถสูง ก็จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้รวมถึงส่งผลกระทบต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ เพราะมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลทำให้งานที่ทำได้ไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ขวัญกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง นอกจากนี้ การลาออกอาจจะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่ โดยทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้น เนื่องจากไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือคิดว่ามีทางเลือกอื่นๆ อีกมากมาย ในขณะที่เดิมไม่ได้สนใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งสิ่งนี้อาจจะนำไปสู่การหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีความเหมาะสม โดยองค์กรที่มีการเปลี่ยนงานสูง อาจกำหนดให้มีนโยบายหรือการควบคุม แต่หากทำไม่ได้ อาจส่งผลให้องค์กร เสียโอกาสที่ดีและเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องระงับหรือเลื่อน โครงการที่สำคัญออกไป เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไป

1.3.2 ผลที่เกิดต่อตัวบุคคลที่มีแนวโน้มการลาออก

การลาออกของพนักงานมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ กับองค์กรและตัวบุคคล (ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ, 2545 หน้า 8)

1) ผลในเชิงบวกของตัวบุคคล ได้แก่ บุคคลที่ลาออกอาจได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ ในรูปของผลประโยชน์ที่มากขึ้น หรือเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น และผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานอาจได้รับเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานใหม่ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น นอกจากนี้ อาจเกิดผลดีต่อบุคคลที่คงอยู่กับองค์กรที่มีคนลาออก เนื่องจากการเปิดโอกาสให้คนที่คงอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

2) ผลในเชิงลบของตัวบุคคล ได้แก่ การที่มีบุคคลลาออกจากองค์กร ส่งผลให้บุคคลากรที่อยู่พยายามพิจารณาหาสาเหตุว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลอื่นลาออกจากงาน ส่งผลให้แสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน และการที่บุคคลมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนงานอาจมีเหตุผลที่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานนอกจากนี้ การลาออกจากงานทำให้สูญเสียประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ความอาวุโส และผลประโยชน์อื่นๆ บางครั้ง การเปลี่ยนงานอาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งหากไม่สามารถจัดการความเครียดนี้ได้ส่งผลให้กระทบกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและครอบครัว

1.3.3 ผลที่มีต่อสังคม

ผลดีที่มีต่อสังคม การเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่องค์กรใหม่หรือองค์กรขยายกิจการเป็นความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการย้ายไปองค์กรใหม่ทำให้

ผลตอบแทนสูง ส่งผลต่อรายได้เฉลี่ยของประชากร การลาออกของพนักงานจากเหตุผลที่มีความเครียดจากการทำงาน เป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าสาเหตุของการลาออกจากองค์กรของพนักงานเกิดขึ้นโดยที่สมัครใจและไม่สมัครใจ แต่สิ่งสำคัญคือการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่มีผลกระทบต่อการบริหารขององค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน ต้องเริ่มจากการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุส่วนบุคคลและสาเหตุด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรบริหารจัดการในการแก้ไข และป้องกันปัญหาดังกล่าวเพื่อรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. อุปสงค์แรงงาน

รัฐาพร เลิศโกถานนท์ (2554) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับอุปสงค์แรงงานว่า มาจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของนักเศรษฐศาสตร์สำนักต่างๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก นิโคลาสสิก ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวกำหนดอุปสงค์ต่อแรงงานคือ ค่าจ้าง และผลิตภาพแรงงาน โดยแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกนั้น ผู้ผลิตจะทำการว่าจ้างแรงงานไปเรื่อยๆราบเท่าที่มูลค่าที่เป็นตัวเงินจากผลิตผลหน่วยสุดท้ายของแรงงานสูงกว่าอัตราค่าจ้างที่ผู้ผลิตจ่ายให้กับแรงงาน โดยนักเศรษฐศาสตร์สำนักนี้เชื่อมั่นในกลไกของตลาดแรงงาน โดยเห็นว่าตลาดแรงงานจะสามารถปรับตัวให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์ต่อแรงงานและอุปทานของแรงงาน ในการวิเคราะห์ตลาดแรงงานได้มีข้อสมมติฐาน 2 ประการคือ อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลงได้เสรี และทั้งผู้ผลิตและแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานอย่างสมบูรณ์

ในส่วนของแบบจำลองสำนักคลาสสิกใหม่จะคำนึงถึงผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน และอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ นอกจากนี้แบบจำลองของสำนักคลาสสิกจะให้ความสำคัญต่ออุปทานของการลงทุนมากกว่าตัวแปรทางด้านอุปสงค์โดยสำนักนี้มีความคิดว่าแนวโน้มของการลงทุนจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องหากมีความเสรีในการใช้ทรัพยากร การลงทุนขึ้นอยู่กับกำไรซึ่งเป็นที่มาของผลกำไร โดยผู้ออมและผู้ลงทุนเป็นบุคคลคนเดียวกัน ซึ่งก็คือผู้ประกอบการ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการลงทุนขึ้นอยู่กับกำไร

ค่าจ้างแรงงานของภาคอุตสาหกรรมจะเท่ากับอัตราค่าจ้างคูณด้วยจำนวนคนงานในภาคอุตสาหกรรมโดยผลผลิตที่ได้ขึ้นอยู่กับผลิตภาพของแรงงานคูณด้วยจำนวนแรงงานที่ใช้ หากกำไรลดลงโดยเปรียบเทียบกับมูลค่าของผลผลิตในภาคอุตสาหกรรมจะทำให้การออมและการลงทุนลดลง และจะส่งผลต่อไปยังการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี ดังนั้นตามแนวคิดของสำนักคลาสสิกต้องป้องกันไม่ให้กำไรลดลงเพื่อไม่ให้เศรษฐกิจเกิดภาวะชะงักงัน

ผลิตภาพของแรงงาน จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทุนและการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี โดยทั้งปัจจัยทุนและการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับ การออมและการลงทุน และเนื่องจากทั้งการออมและการลงทุนขึ้นอยู่กับกำไร ดังนั้นการปรับปรุงผลิตภาพของแรงงานลดลงด้วยถ้าไม่มีการใช้เทคโนโลยีที่เน้นการประหยัดทุน

ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า อุปสงค์ต่อแรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่นายจ้างหรือผู้ผลิตต้องการว่าจ้างเมื่อมีตำแหน่งงานว่างหรือเมื่อมีการลงทุนใหม่หรือลงทุนขยายงานเพิ่มเติม ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆที่นายจ้างหรือผู้ผลิตสามารถจะว่าจ้างได้ หรือหมายถึง ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานหรือความต้องการจ้างงานของนายจ้างหรือสถานประกอบการ อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) หมายความว่า การเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์อื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน เช่น เมื่อความต้องการสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น ในขณะที่ราคาสินค้านั้นไม่เปลี่ยนแปลง ผู้ผลิตย่อมเล็งเห็นผลกำไรที่จะเกิดขึ้น ผู้ผลิตก็จะผลิตสินค้ามากขึ้น ทำให้มีความต้องการแรงงานเพื่อมาผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นด้วย (นงนุช สุนทรชวากานต์ : 2553)

2.1 อุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต : ระยะสั้นและระยะยาว

2.1.1 อุปสงค์แรงงานในระยะสั้น

กรณีที่หน่วยผลิตขายสินค้าในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ (Perfectly Competitive Goods Market)

หน่วยผลิตมีฟังก์ชันการผลิต $Q = f(H, K)$ โดย H คือจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงาน และ K คือปัจจัยทุน

หน่วยผลิตที่มีอยู่ในตลาดแข่งขันสมบูรณ์ เผชิญกับราคาสินค้าที่ถูกกำหนดโดยตลาดสินค้า และหากหน่วยผลิตจ้างงานแรงงานโดยจ่ายค่าจ้าง w บาทต่อชั่วโมง ซึ่งถูกกำหนดจากตลาดแรงงาน แรงงานแต่ละคนไม่มีอำนาจในการต่อรองค่าจ้าง ไม่ว่าจ้างแรงงานเท่าใดค่าจ้างที่จ่ายคือชั่วโมงละ w บาท

ในระยะสั้นหน่วยผลิตเผชิญกับกฎลดน้อยถอยลงของผลได้ (Law of Diminishing Returns) เนื่องจากในระยะสั้นผู้ผลิตไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยคงที่ได้ การเพิ่มขึ้นของปัจจัยแรงงานหรือปัจจัยแปรผันเข้าไปในการผลิตใดๆ ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของปัจจัยแปรผัน

จะเพิ่มขึ้นแต่พอถึงจุดๆหนึ่งผลผลิตหน่วยสุดท้ายจะลดลงไปเรื่อยๆ หากปัจจัยทุนที่นำมาใช้เพื่อการผลิตนั้นคงที่ เมื่อนำแรงงานมาใช้ในการผลิตสินค้า ผลผลิตเฉลี่ย (Average Product of Labor : AP_L) และผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงานที่ใช้ร่วมกับปัจจัยทุนจำนวนคงที่ (Marginal Product of Labor : MP_L) จะลดลง ผลผลิตเฉลี่ยของแรงงานเมื่อใช้แรงงาน H ชั่วโมงในการผลิตสินค้า Q คือ

$$AP_L = Q / H \quad (2.1)$$

ในกรณีที่ฟังก์ชันการผลิต ประกอบด้วยปัจจัยการผลิต 3 ชนิด คือ แรงงาน ทุนและเทคโนโลยี

$$Q = f(L, K, T)$$

โดยที่ Q คือ ผลผลิตที่ได้จากการผลิต
 L คือ ปัจจัยแรงงาน
 K คือ ปัจจัยทุน
 T คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต

ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน MP_L หาได้โดยการ differentiate สมการการผลิต $Q = f(L, K, T)$ โดยสมมติให้ปัจจัยอื่นๆอยู่คงที่ ยกเว้นแรงงาน ดังนั้นจะได้

$$MP_L = dQ / dL \quad (2.2)$$

2.1.2 อุปสงค์แรงงานระยะยาว ในการวิเคราะห์อุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาวนั้นเนื่องจากปัจจัยการผลิตทุกชนิดสามารถผันแปรได้ ภายใต้ข้อสมมติที่ว่าผู้ผลิตยังคงต้องการกำไรสูงสุด การวิเคราะห์อุปสงค์ต่อแรงงานในระยะยาว ยังคงนำเอาหลักการทางทฤษฎีของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Marginal Product of Labor : MP_L) และรายรับหน่วยสุดท้ายของแรงงาน MRP_L มาใช้

ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน MP_L หาได้จากฟังก์ชันการผลิต $Q = f(L, K, T)$ และเพื่อให้การวิเคราะห์ง่ายต่อการพิจารณา จะสมมติว่าปัจจัยผันแปรมีเพียง 2 ชนิดคือ แรงงานและทุน (L, K) และกำหนดให้ฟังก์ชันการผลิตอยู่ในรูปดังนี้

$$Q = f(L, K) \quad (2.3)$$

โดยที่	Q	คือ ผลผลิตที่ได้จากการผลิต
	L	คือ ปัจจัยแรงงาน
	K	คือ ปัจจัยทุน
	T	คือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต

ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน MP_L และทุน MP_K หาได้โดยการ differentiate สมการการผลิต $Q = f(L, K)$ ดังนั้นจะได้

$$MP_L = dQ / dL$$

และ $MP_K = dQ / dK$

ถ้าหากว่าตลาดสินค้าเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ และต้นทุนที่แท้จริงในการจ้างงาน และปัจจัยทุนต่อหน่วยเท่ากับ w และ r ตามลำดับ จะได้ดุลยภาพการจ้างปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำไรสูงสุดคือ

$$MP_L * w = MP_K * r \quad (2.4)$$

เนื่องจากเงื่อนไขการผลิตที่เหมาะสมอยู่ที่จุด $MC = MR$ ดังนั้นเงื่อนไขการจ้างปัจจัยแรงงานและทุนเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดจะอยู่ที่จุดที่

$$\begin{aligned} MRP_L &= w \\ MRP_K &= r \end{aligned} \quad (2.5)$$

ถ้าหากว่าตลาดสินค้าเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ $MR = P$ จะได้ $MRP_L = P * MP_L = VMP_L$ ดังนั้น $MRP_K = VMP_K$

เงื่อนไขการจ้างปัจจัยเพื่อให้ได้กำไรสูงสุดคือ

$$\begin{aligned} VMP_L &= w \\ VMP_K &= r \end{aligned} \quad (2.6)$$

ในกรณีที่ผู้ผลิตใช้ปัจจัยการผลิตมากกว่าหนึ่งปัจจัย มูลค่าผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (VMP_L) จะไม่เป็นเส้นอุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยการผลิต เพราะผู้ผลิตสามารถเลือกปัจจัยการผลิตโดยการเปรียบเทียบราคาของปัจจัยต่างๆ เป็นเกณฑ์ หากราคาปัจจัยชนิดใดชนิด

หนึ่งเปลี่ยนแปลงผู้ผลิตสามารถลดการใช้ปัจจัยชนิดนั้นแล้วหันไปใช้ปัจจัยการผลิตอีกชนิดหนึ่งเพิ่มขึ้น การตัดสินใจใช้ปัจจัยทดแทนกันขึ้นกับความสามารถในการใช้ทดแทนกันได้ของปัจจัยทั้งสองชนิดนั้น โดยมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้ต้นทุนต่อหน่วยในการผลิตสินค้าต่ำที่สุด

2.2 ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงาน

การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของแรงงานมีสาเหตุจากหลายปัจจัยอันได้แก่
(วิระศักดิ์ สมยานะ: 2549)

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์ของผลผลิต เนื่องจากอุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่องมาจากอุปสงค์ของสินค้าและบริการเมื่ออุปสงค์สินค้าหรือบริการเปลี่ยนแปลงไป อุปสงค์ที่มีต่อแรงงานย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.2 การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตจะส่งผลกระทบต่ออุปสงค์แรงงานของหน่วยผลิต เทคโนโลยีใหม่ทำให้อุปสงค์ของแรงงานบางประเภทลดลง และทำให้อุปสงค์แรงงานประเภทอื่นเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น หากมีเครื่องจักรอัตโนมัติประเภทใหม่ บัณฑิตอาจติดตั้งเครื่องจักรใหม่โดยลดจำนวนแรงงานที่ใช้ลง อุปสงค์ของแรงงานจ้างลดลง แต่หน่วยธุรกิจซึ่งเป็นโรงงานทำการผลิตเครื่องจักรอัตโนมัติจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น อุปสงค์ของแรงงานประเภทนี้จึงเพิ่มขึ้น หรือในกรณีของการเพิ่มขุมสายโทรศัพท์จะทำให้อุปสงค์ของพนักงานรับโทรศัพท์ลดลงและอุปสงค์ของโปรแกรมเมอร์และวิศวไฟฟ้าเพิ่มขึ้น หรือแม้แต่ในภาคการเกษตรเทคโนโลยีก็มีผลต่อแรงงานที่ใช้ด้วยเช่นกัน เมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตทางการเกษตรให้สูงขึ้น เช่น การพัฒนาเครื่องจักรในการเก็บเกี่ยวผลผลิตก็จะมีผลทำให้การจ้างแรงงานเพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตลดลง เป็นต้น

2.2.3 ราคาของปัจจัยการผลิตชนิดอื่นในกรณีที่ราคาของเครื่องจักรหรือทุนที่ใช้ในการผลิตลดลง เนื่องจากต้นทุนของทุนคืออัตราดอกเบี้ยลดลง หน่วยธุรกิจอาจซื้อเครื่องจักรเพิ่มขึ้นและลดจ้างแรงงานให้น้อยลง ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่ออุปสงค์แรงงานจะขึ้นอยู่กับขนาดของผลกระทบจากการทดแทนและผลกระทบจากการเปลี่ยนระดับการผลิต (Substitution and scale effect) หรืออาจกล่าวได้ว่า หากราคาของการใช้สินค้าทุนลดลงเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้าง หน่วยธุรกิจจะใช้สินค้าทุนแทนแรงงานและเพิ่มจำนวนสินค้าทุนที่ใช้โดยทั่วไปส่งผลทำให้อุปสงค์แรงงานลดลง ตัวอย่างเช่น หากราคาของเครื่องจักรถูกลง สถานบริการจ้างรถอาจจะตัดสินใจทำการติดตั้งเครื่องจักรมากขึ้นและลดจำนวนการจ้างแรงงานลง มีบางกรณีที่อุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้น หากราคาของสินค้าทุนลดลง และนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของขนาดการผลิต เช่น ในกรณีที่เครื่องจักรมีราคาถูก สถานบริการจ้างรถอาจจะติดตั้งเครื่องจักรเพิ่มขึ้น และจ้างแรงงานมากขึ้นซึ่งเกิดขึ้นได้ในระยะยาวเมื่อหน่วยธุรกิจสามารถเปลี่ยนขนาดโรงงานได้

2.2.4 ราคาผลผลิตของหน่วยธุรกิจ หากราคาของผลผลิตของหน่วยธุรกิจยิ่งสูง อุปสงค์แรงงานของหน่วยธุรกิจจะยิ่งมาก ราคาของผลผลิตมีผลกับอุปสงค์แรงงานผ่านการเปลี่ยนแปลงของมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้าย ราคาของผลผลิตของหน่วยธุรกิจที่สูงจะเพิ่มมูลค่าของผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน การเปลี่ยนแปลงราคาผลผลิตของหน่วยธุรกิจเพิ่มขึ้น อุปสงค์ของแรงงานจะเพิ่มขึ้นทุกระดับค่าจ้างและเส้นอุปสงค์ของแรงงานเลื่อนไปทางขวา

3. อุปทานแรงงาน

รัฐาพร เลิศโกถานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของอุปทานแรงงานไว้ว่า หมายถึง จำนวนแรงงานที่แรงงานเสนอขาย ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ ซึ่งโดยปกติแล้วจะหมายรวมถึงแรงงานที่มีอายุอยู่ในวัยทำงาน โดยนับรวมทั้งผู้ที่อยู่ในและนอกกำลังแรงงานที่สามารถทำงานในเชิงเศรษฐกิจได้ แต่อาจไม่ได้เข้าร่วมทำงานในขณะนั้น แนวคิดเกี่ยวกับอุปทานแรงงานที่จะกล่าวในที่นี้ประกอบด้วย

3.1 แนวคิดและทฤษฎีสำนักก่อนคลาสสิก

3.1.1 เซอร์ วิลเลียม เพตตี (Sir William Petty ค.ศ. 1623-1687) ใช้ทฤษฎีมูลค่าแบบเทียบมูลค่าสินค้าและบริการ โดยกล่าวว่า ในการผลิตสินค้าและบริการจำเป็นต้องเน้นผลิตภาพการผลิต และการแบ่งงานกันทำ ซึ่งจะมีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ นอกจากนี้ทฤษฎีมูลค่าเห็นว่า ต้นทุนคือสิ่งที่กำหนดมูลค่า โดยแรงงานถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ใช้ในการผลิตนอกเหนือจากที่ดิน

3.1.2 ริชาร์ด แคนทิลลอน (Richard Cantillon ค.ศ. 1680-1734) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับความคิดจากจอห์น ล็อก (John Locke ค.ศ. 1632-1704) และเพตตี เขาได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าจ้างของแรงงานเป็นอย่างมาก ในทฤษฎีราคาและมูลค่าได้มีการเน้นการใช้ปัจจัยด้านที่ดินและแรงงานเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อสมมติที่ว่าต้นทุนการผลิตคงที่ ริชาร์ด แคนทิลลอนกล่าวถึงรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ตามระดับความเป็นอยู่ปกติ และได้สรุปว่าอัตราค่าจ้างต่อวันโดยทั่วไปสำหรับแรงงานควรเป็นสองเท่าของค่าใช้จ่ายต่อวัน และอัตราค่าจ้างในแต่ละอาชีพจะมีความแตกต่างกัน โดยงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง และมีความไว้วางใจมากควรที่จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้นด้วย

3.2 แนวคิดและทฤษฎีสำนักคลาสสิก

3.2.1 อדם สมิธ (Adam Smith ค.ศ. 1723-1790) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Wealth of Nations ว่าความชำนาญและความสามารถในการทำงานของแรงงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความ

มั่งคั่งของประเทศ รวมทั้งสัดส่วนระหว่างจำนวนแรงงานที่ถูกใช้ในงานที่เป็นประโยชน์กับจำนวนแรงงานที่ไม่ได้ใช้งาน และได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานจะดีขึ้นหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการแบ่งงานกันทำ โดยการแบ่งงานกันทำจะทำให้เกิดความชำนาญ ทำให้คนสามารถทำงานได้มากขึ้น และทำให้เกิดการประหยัดเวลา อัดัม สมิท ได้สรุปว่าผลผลิตรวมของประเทศที่เพิ่มขึ้นเกิดจากการทำงานของแรงงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เขายังได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงงานและอุปทานแรงงานไว้อีก 2 ทฤษฎีคือ

1) ทฤษฎีค่าจ้าง (Wage Theory) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างซึ่งเป็นผลตอบแทนแรงงานว่า อัตราค่าจ้างถูกกำหนดจากอุปสงค์และอุปทานแรงงานของแรงงานในส่วนของอุปสงค์ของแรงงานกองทุนค่าจ้าง (wage fund)¹ ตั้งไว้เพื่อจ่ายค่าจ้างให้แก่แรงงาน และได้อธิบายถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างพอเพียงชีพหรืออัตราค่าจ้างธรรมชาติ รวมทั้งอัตราค่าจ้างตลาดว่าถูกกำหนดมาจากความต้องการแรงงานและจำนวนแรงงานในตลาดแรงงาน

2) ทฤษฎีราคาสัมพัทธ์ (Relative Price Theory) ทฤษฎีนี้ได้พัฒนามาจากทฤษฎีมูลค่าในแรงงาน โดยอธิบายถึงปัจจัยแรงงานและปัจจัยการผลิตอื่นๆว่า สามารถกำหนดมูลค่าของสินค้าและบริการได้ ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎีย่อย คือ ทฤษฎีมูลค่าต้นทุนแรงงาน ทฤษฎีมูลค่าการแลกเปลี่ยนแรงงาน และทฤษฎีมูลค่าต้นทุนการผลิต

3.2.2 เดวิด ริคาร์โด (David Ricardo ค.ศ. 1772-1823) ในทฤษฎีมูลค่าแรงงาน เดวิด ริคาร์โดได้กล่าวว่า มูลค่าจะถูกกำหนดโดยจำนวนแรงงานเปรียบเทียบที่ใช้ในการผลิต ภายใต้ข้อสมมติของสัดส่วนของทุนประจำและทุนหมุนเวียนที่ใช้ในการผลิตสินค้าที่เท่ากัน โดยเห็นว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตสำคัญที่ใช้ร่วมกันกับปัจจัยอื่นๆ และได้อธิบายถึงค่าจ้างในระยะยาวหรือค่าจ้างธรรมชาติของแรงงาน โดยเห็นว่าขึ้นอยู่กับจำนวนอาหารและสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ ซึ่งผลของการเพิ่มขึ้นของประชากรทำให้แนวโน้มราคาอาหาร และสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพสูงขึ้นและอัตราค่าจ้างธรรมชาติมีแนวโน้มสูงขึ้นตาม

3.2.3 โทมัส โรเบิร์ต มัลธัส (Thomas Robert Malthus ค.ศ. 1766-1834) กล่าวว่า ประชากรมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นมากกว่าจำนวนอาหารที่เพิ่มขึ้น และขนาดของประชากรที่มากเกินไปทำให้อัตราค่าจ้างลดลงเท่ากับระดับค่าครองชีพ ในทฤษฎีมูลค่าโทมัส โรเบิร์ต มัลธัส ได้สรุปว่าแรงงานสามารถแลกเปลี่ยนได้ ซึ่งจะเป็นตัววัดมูลค่าของสินค้าและบริการ และจำนวนแรงงานในอดีตหมายถึงแรงงานที่ใช้ในการผลิตเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการผลิตสินค้าและบริการ ส่วนแรงงานปัจจุบันหมายถึงแรงงานที่ทำการผลิตสินค้าและบริการ ร่วมกับเครื่องมือดังกล่าว ในด้านต้นทุนการผลิตเขาชี้ให้เห็นว่าต้นทุนการผลิตเป็นตัวกำหนดมูลค่าสินค้าและบริการซึ่งจะรวมค่าจ้าง ค่าเช่า และกำไรเข้าไปด้วย

3.2.4 จอห์น สจวต มิลล์ (John Stuart Mill ค.ศ. 1806-1873) กล่าวว่า ค่าจ้างซึ่งถูกกำหนดโดยค่าจ้างและกองทุนค่าจ้างจะสูงกว่าค่าจ้างระดับพอยังชีพในระยะแรก ส่วนของกำไรเกิดขึ้นจากการที่แรงงานทำการผลิตสินค้าและบริการได้มากกว่าผลตอบแทนที่แรงงานได้รับ จอห์น สจวต มิลล์มีความเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศคือ ทุนและแรงงาน

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับอุปทานแรงงาน

ทฤษฎีการเสนอขายแรงงานของบุคคล เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับอุปทานแรงงานที่นำมาใช้ในการอธิบายการตัดสินใจเสนอขายแรงงานของคนงาน คนงานในตลาดแรงงานจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดระหว่างการทำงานและการพักผ่อน ในการอธิบายการเสนอขายแรงงานของคนงานใช้เส้นความพอใจเท่ากันและเส้นงบประมาณมาทำการวิเคราะห์ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา อุปทานแรงงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับอุตสาหกรรม และระดับประเทศ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะอุปทานแรงงานในระดับบุคคลเท่านั้น (รัฐภาพร เลิศโกคานนท์ : 2554)

3.3.1 อุปทานแรงงานระดับบุคคล เป็นการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งในการเข้าร่วมตลาดแรงงาน การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ รายได้และเวลาที่ใช้ในการพักผ่อน การตัดสินใจของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับความพอใจหรืออรรถประโยชน์สูงสุด สมการแบบจำลองอุปทานแรงงานระดับบุคคลแสดงโดยใช้สมการอรรถประโยชน์ (utility function) ดังนี้

$$U = U(Y, L) \quad (2.7)$$

โดยที่

- U = อรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคล
- Y = รายได้จากการทำงานหรือรายจ่ายเพื่อการบริโภคสินค้า (consumption)
- L = เวลาที่ใช้ในการพักผ่อน (leisure)

สมการ (2.7) แสดงอรรถประโยชน์หรือความพอใจของแรงงานระดับบุคคล โดยความพอใจขึ้นอยู่กับรายได้จากการทำงานและเวลาที่ใช้ในการพักผ่อน ความพอใจสูงสุดของบุคคลมีข้อจำกัด 2 ประการคือ

1) ข้อจำกัดด้านเวลา

$$L + H = 24 \quad (2.8)$$

สมการนี้แสดงให้เห็นว่าในเวลาทั้งหมดในวันหนึ่งๆคือ 24 ชั่วโมง แต่ละบุคคลจะจัดสรรเวลาไป 2 ส่วนคือ เวลาทำงาน (H) และเวลาพักผ่อน (L)

2) ข้อจำกัดด้านรายได้จากการทำงาน

$$Y = wH \quad (2.9)$$

สมการ (2.9) แสดงความสัมพันธ์ของรายได้จากการทำงาน และเวลาที่มีอยู่ของบุคคลหนึ่งๆ โดยรายได้จากการทำงานขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างที่ได้รับ (w) คูณกับเวลาในการทำงาน (H) เมื่อนำสมการ (2.2) แทนลงใน (2.3) จะได้

$$Y = w(24-L)$$

$$Y + wL = 24w \quad (2.10)$$

สมการ (2.10) แสดงให้เห็นว่ารายได้เต็มที่ (full income) ที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะได้รับจากการทำงานในเวลา 24 ชั่วโมงในวันหนึ่งวัน (24w) มาจากที่เขาต้องเสียโอกาส (opportunity cost) ในการพักผ่อนทั้งหมด (wL) ซึ่งเท่ากับรายได้ที่เขาเสียไปจากการไม่ได้ทำงานนั่นเอง

3.3.2 เส้นความพอใจเท่ากัน (Indifference Curve) เป็นเส้นที่แสดงส่วนผสมต่างๆ ระหว่างรายได้ที่ได้รับ กับเวลาในการพักผ่อนที่จะทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับอรรถประโยชน์หรือความพอใจ เส้นความพอใจเท่ากันแสดงการเลือกระหว่างการทำงานกับการพักผ่อนของบุคคลบุคคลที่เสนอขายแรงงานจะจัดสรรเวลาในวันหนึ่งวัน (จำนวน 24 ชั่วโมง) เพื่อการทำงานและการพักผ่อน ผู้เสนอขายแรงงานทำการตัดสินใจจัดสรรเวลาระหว่างเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนแตกต่างกัน ถ้ากำหนดค่าชั่วโมงละ 100 บาทนายแดง อาจเสนอเวลาทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ในขณะที่นายเหลือง อาจเสนอเวลาทำงานเพียง 7 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนนายเขียว อาจไม่ยินดีเสนอเวลาทำงานเลยก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกันหลายด้าน เช่น รสนิยม ความขยันของบุคคล จำนวนสินทรัพย์ที่มีอยู่ ฯลฯ เป็นต้น

3.4 ปัจจัยกำหนดการเปลี่ยนแปลงอุปทานแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงอุปทานของแรงงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Bade Robin and Parkin Michael, 2003) อ้างใน ชวลิต สละ (2551)

3.4.1 ขนาดของประชากร (Adult Population) ถ้าขนาดของประชากรเพิ่มมากขึ้น การเพิ่มขึ้นของประชากรวัยทำงานทำให้อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นอาจเกิดจากอัตราการเกิดมากกว่าอัตราการตาย หรืออาจจะเกิดจากการอพยพ ทำให้อุปทานของแรงงานมีมาก ถ้าอุปทาน

ของแรงงานจำนวนมากนี้ไม่ทำให้เกิดการว่างงาน ก็จะเป็นผลดีแก่เศรษฐกิจของประเทศ เพราะจะช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ถ้าการเพิ่มประชากรก่อให้เกิดคนว่างงานจะเป็นภาระของรัฐบาลในการจัดหางานให้ทำหรือสร้างงานขึ้นมา วิธีจะไม่ให้อุปทานของแรงงานมากเกินไป คือการวางแผนครอบครัว

3.4.2 การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศ ถ้าแรงงานจากต่างประเทศอพยพเข้ามาทำงานในประเทศมากขึ้น ทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น ในบางครั้งได้เข้ามาแข่งอาชีพของคนในประเทศ การวิธีป้องกันไม่ให้มีอุปทานแรงงานมากเกินไป อาจทำโดยการออกกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง เช่น การกำหนดโควตาของคนเข้าเมือง การสงวนอาชีพบางอย่างให้กับคนในประเทศ เป็นต้น

3.4.3 การกำหนดอายุและเพศของผู้ที่จะเข้าสู่กำลังแรงงาน ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานต่ำ จะทำให้จำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานมีมากส่งผลให้อุปทานของแรงงานมีจำนวนมาก แต่ถ้ากำหนดอายุของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานสูง จะทำให้จำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงานลดลง เช่น ประเทศไทยกำหนดอายุผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ก็จะทำให้มีอุปทานของแรงงานมากกว่า ในกรณีที่กำหนดอายุผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานอายุ 18 ปีขึ้นไป สำหรับเรื่องเพศของแรงงาน ในกรณีที่ให้เพศหญิงมีสิทธิเข้าทำงานและเรียนหนังสือเท่าเทียมเพศชาย จะทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีการกีดกันไม่ให้เพศหญิงทำงาน เช่น ในกรณีประเทศอินเดีย จะทำให้อุปทานของแรงงานลดลง

3.4.4 ชั่วโมงการทำงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานให้สั้นเข้า เช่น ในประเทศใดกำหนดให้คนงานทำงานสัปดาห์ละ 45 ชั่วโมง ต่อมากฎหมายกำหนดให้ทำงานสูงสุดไม่เกิน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง ถ้ากิจการใดต้องการจะให้ผลผลิตเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องรับคนเข้าทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น และคนว่างงานลดลง อุปทานของแรงงานที่เพิ่มขึ้นเกิดจากอุปสงค์ของแรงงานที่เพิ่มขึ้น

3.4.5 ความชอบหรือรสนิยม (preferences) มีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอุปทานแรงงาน ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ได้จำแนกให้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความชอบหรือรสนิยม โดยจากการศึกษาของ Bade Robin and Parkin Michael (2003) พบว่าใน พ.ศ. 2503 เพศหญิงน้อยกว่าร้อยละ 40 เท่านั้นที่มีงานทำ ซึ่งต่างจากในพ.ศ. 2543 ที่เพศหญิงร้อยละ 60 มีงานทำและอัตราการมีงานทำของเพศหญิงยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอุปทานของแรงงานเพศหญิงเพิ่มขึ้นอย่างมาก ขณะเดียวกันสำหรับเพศชายแล้วในพ.ศ. 2503 มีงานทำถึงร้อยละ 83 ส่วนในพ.ศ. 2543 จำนวนเพศชายที่มีงานทำลดลงเล็กน้อยเหลือเพียงร้อยละ 75 โดยปริมาณอุปทานแรงงานเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากปัจจัยด้านความชอบหรือรสนิยม

3.4.6 เวลาในการเรียนและการอบรม (time in school and training) เนื่องจากปัจจุบันมีบุคคลจำนวนมากได้รับการศึกษาเต็มเวลาในโรงเรียนและได้รับการฝึกอบรม จึงส่งผลให้อุปทานแรงงานที่มีทักษะต่ำลดน้อยลง โดยปัจจุบันในสหรัฐอเมริกาประชาชนเกือบทุกคนจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและมากกว่าร้อยละ 50 ของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา และมีนักศึกษาจำนวนบางส่วนในสหรัฐอเมริกาที่ทำงานนอกเวลา ซึ่งถึงแม้ว่านักศึกษาจำนวนมากทำงานนอกเวลาก็ตาม แต่ปริมาณอุปทานแรงงานนักศึกษายังน้อยกว่าที่ควรจะเป็นหากเปรียบเทียบกับกรณีที่นักศึกษาเหล่านี้ทำงานเต็มเวลา

ดังนั้นหากบุคคลศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เมื่อปัจจัยอื่นคงที่ อุปทานของแรงงานที่มีการศึกษาค่าจะลดลง เนื่องจากเวลาที่ใช้ในโรงเรียนและการอบรมเปลี่ยนส่งผลให้แรงงานที่มีทักษะต่ำกลายเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง หรืออาจกล่าวได้ว่ายังมีสัดส่วนผู้ได้รับการศึกษาสูงเพิ่มมากขึ้น อุปทานของแรงงานที่มีทักษะสูงยิ่งเพิ่มมากขึ้น

เมื่อจำนวนงานที่บุคคลต้องการทำงาน ณ ระดับค่าจ้างที่กำหนดเปลี่ยนแปลง อุปทานของแรงงานจะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเพิ่มขึ้นของประชากรวัยทำงาน หรือการเพิ่มขึ้นของอัตราการทำงานของเพศหญิงทำงานทำให้อุปทานของแรงงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มขึ้นของการเข้าศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้อุปทานของแรงงานมีทักษะต่ำลดลง นอกจากนั้นจะเพิ่มอุปทานแรงงานที่มีทักษะสูง การเปลี่ยนแปลงอุปทานของแรงงานทำให้เส้นอุปทานแรงงานเคลื่อนย้ายไปจากเดิม เช่นเดียวกับการเคลื่อนย้ายของเส้นอุปทาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยของผู้ที่ทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555) ทำการศึกษาเรื่องตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย โดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน เพื่อนำการวิจัยเชิงคุณภาพมาช่วยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากพนักงาน โรงแรมในประเทศไทยจำนวน 903 คน และเก็บข้อมูลจากตัวอย่างด้วยแบบสอบถามทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเลือกตัวอย่างแบบ สโนว์บอลล์ (Snowball Sampling) จากผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ และพนักงาน ที่มี

ประสบการณ์ลาออกจากรางานจำนวน 30 คน การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการการศึกษาพบว่า (1) ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากรางานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจจะลาออกจากรางานได้ร้อยละ 56 (2) ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากรางานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากรางานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) คุณลักษณะงาน ความเหมาะสมกับงาน นโยบายทรัพยากรบุคคล และการมุ่งเน้นทีมงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกจากรางานผ่านความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากรางานผ่านความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าความสมดุลของชีวิตกับงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกจากรางานเฉพาะกลุ่มพนักงานทั่วไป และความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกจากรางานผ่านความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกลุ่มหัวหน้างาน

บัล โชค อภินิธิธอมร(2554) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทชาบีน่า จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยจูงใจภายในบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกและเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่าง 330 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที แบบเอฟและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานบริษัท ชาบีน่า จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเห็นต่อการตัดสินใจลาออกจากรางานไม่ต่างกัน (2) ปัจจัยจูงใจภายในบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากรางาน (3) ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกจากรางานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสุดท้ายข้อเสนอแนะต่อแนวทางการแก้ไขปัญหา จากผลการศึกษาพนักงานบริษัทฯให้ความเห็นว่า ต้องการให้บริษัทฯ ทบทวนถึงปัจจัยในด้านต่างๆ อันได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การบริหารค่าตอบแทน และการบริหารการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจภายในบุคคลและปัจจัยด้านการบริหาร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ป้องกันแนวโน้มการลาออกจากรางาน และดูแลรักษาให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สุวลักษณ์ แสนภักดี (2552) ทำการศึกษาเรื่องแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 108 คน ใช้สอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาระด้านการเงินและปัญหาสุขภาพที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานไม่ต่างกัน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงาน

จิติรัตน์ ศิริเลิศ (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคตของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ โรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคตของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์การกับการลาออกของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทข้ามชาติในอดีตที่เคยทำงานกับบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และในปัจจุบันทำงานในโรงงานของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง โดยที่ตั้งโรงงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ นิคมอุตสาหกรรมผาแดง นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมตะวันออก และนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 130 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไควสแควร์ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลกระทบต่อการลาออกจากงานและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานในอนาคต ผลกระทบที่มีมากที่สุดต่อการลาออกจากงานคือ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคืองานที่ทำยากกว่าเดิม, งานที่น่าสนใจกว่าเดิม และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การใหม่ และผลกระทบมากที่สุดต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือโอกาส

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, มีโอกาสเลือกงานที่ดีกว่า, การได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรใหม่

จตุพิงศ์ แก้วคง (2552) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการระบุปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา โดยกำหนดให้มีปัจจัยหลักในการศึกษาจำนวน 9 ปัจจัยหลักแยกเป็น 39 ปัจจัยย่อย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นวิศวกรโยธาที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลจำนวน 104 คน การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสุ่มสัมภาษณ์เพื่อหาระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่วิศวกรโยชามองว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานมากที่สุดอันดับหนึ่งคือปัจจัยด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งโดยภาพรวมพบว่าร้อยละ 60 ของปัจจัยย่อยที่ถูกมองว่ามีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานมากที่สุด 10 อันดับแรกคือปัจจัยย่อยในด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยย่อยในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากวิศวกรโยธาต้องการงานที่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รายได้และต้องการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ และเมื่อจำแนกปัจจัยย่อยทั้ง 10 อันดับแล้วพบว่าร้อยละ 90 ของปัจจัยย่อยทั้ง 10 อันดับเป็นปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย ทั้งนี้เนื่องจากวิศวกรโยชายังขาดการตอบสนองจากองค์กรในปัจจัยพื้นฐาน และผลจากการทดสอบเพื่อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กรเพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานของวิศวกรโยธา การใช้ปัจจัยย่อยทั้ง 10 อันดับเพื่อลดปัญหาการเปลี่ยนงานจะได้ผลน้อยเมื่อใช้กับวิศวกรโยธาในกลุ่มต่างๆ ดังต่อไปนี้ วิศวกรโยธาที่มีอายุมากกว่า 41 ปี, วิศวกรโยธาบริษัทผู้รับเหมา และวิศวกรโยธาที่สมรสแล้ว แต่อย่างไรก็ตามพบว่า 2 ใน 10 อันดับปัจจัยย่อยที่วิศวกรโยธาทุกกลุ่มให้ความสำคัญตรงกันคือ ปัจจัยย่อยด้านเงินเดือน กับปัจจัยย่อยด้านความเป็นมิตรไมตรีของเพื่อนร่วมงาน ส่วนสาเหตุและรายละเอียดการให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆ ส่งผลกระทบรองลงมา

พลอยภักดิ์ รัตน์วินันท์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างทางด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับแรงจูงใจ ในการลาออก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับแรงจูงใจในการลาออก การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย โดยการสำรวจความเห็นจาก

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การทดสอบแบบที การทดสอบแบบเอฟ และสถิติสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยภายใน และปัจจัยนอก มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการลาออกอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเดินทางมาทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลกระทบต่อจิตใจและเป็นอุปสรรคในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการลาออกอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกจากงานของบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจถึงปัจจัยที่มีแนวโน้มให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกโดยเปรียบเทียบระดับแนวโน้มความต้องการย้ายงานหรือลาออกระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจ และระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน แยกตามประเภทขององค์กร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรคอมพิวเตอร์ การศึกษานี้เป็นการศึกษาบุคลากรคอมพิวเตอร์ที่ทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ในองค์กรของรัฐและรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และใช้วัดแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ความเครียด ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในงานที่ประกอบด้วย ประเภทของงาน บทบาทหน้าที่ ความสำเร็จหรือโอกาสก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ซึ่งการศึกษาทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ การทดสอบแบบที ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการถดถอยพหุคูณขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความเชื่อมั่น 0.8940

ซึ่งผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัจจัยในงานด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมีค่าที่ระดับสูง (2) ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออก ระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง (3) ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.686 มีอำนาจทำนายร้อยละ 47.10 และค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ 0.6433

กุลวดี เทศประทีป (2544) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน สามารถคาดการณ์การลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 600 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าโคสแควร์ ค่า Pseudo - R^2 และสมการถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Model) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุงานและความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ (3) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์การลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อศมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีเก็บแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการอาศัยสมการถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Model) โดยปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ค่าจ้าง ขนาดขององค์กร ความพอใจในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ของไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของธนาคาร และความพอใจในงานกล่าวคือ พนักงานชายมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานหญิง พนักงานธนาคารที่อายุน้อยมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มออกจากงานมากกว่า ธนาคารขนาดเล็กมีอัตราการออกจากงาน

มากกว่าธนาคารขนาดใหญ่ และพนักงานธนาคารที่มีความพอใจในงานธนาคารระดับต่ำกว่ามี
แนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีความพอใจในงานในระดับสูงกว่า ณ ระดับนัยสำคัญ
0.05

สรุป

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผล
ต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทดับเบิ้ลเอ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่า บัล
โชค อภิสิริธรรม(2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทชาบีน่า จำกัด
(มหาชน) อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยเชิงภายในบุคคล การศึกษา
ของสุวลักษณ์ แสนภักดี (2552) โดยปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากการลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ บริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาระด้านการเงิน
ปัญหาสุขภาพ และปัจจัยด้านองค์กร การศึกษาของจิตริตน์ ศิริเลิศ (2552) ระบุปัจจัยส่วนตัว ปัจจัย
ด้านองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลกระทบต่ออัตราการลาออกจากงานและแนวโน้ม
การตัดสินใจลาออกจากการลาออกในอนาคต ส่วนพลอยปภัส รัตน์วินันท์ (2551) ใช้ปัจจัยส่วนบุคคล
คือ เงินเดือน ปัจจัยภายใน และปัจจัยนอก ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านเศรษฐกิจ ด้านการ
เดินทางมาทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจใน
การลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ ในเขต
กรุงเทพฯและปริมณฑล และอศมาภรณ์ ณ สงขลา (2539) ใช้ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา
สูงสุด อายุการทำงาน ค่าจ้าง ขนาดขององค์กร ความพอใจในงาน ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ
แนวโน้มการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้ผู้ศึกษา
จึงได้นำปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรจากรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นมาใช้สำหรับ
การศึกษาในครั้งนี้ ตามรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ผู้วิจัยส่วนใหญ่จะใช้ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานขึ้นอยู่กับวิชาชีพที่
ทำการศึกษา

2. ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกจากการลาออกมีหลายปัจจัยได้แก่ ปัจจัย
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และด้านความ
มั่นคงในงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ ซึ่งเป็นบุคลากรด้านบัญชีที่ทำงานในกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตอุตสาหกรรม 304 โดยใช้แบบสอบถามชนิดให้ผู้ตอบกรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรด้านบัญชีซึ่งทำงานในกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตอุตสาหกรรม 304 จำนวน 42 บริษัท ซึ่งมีบุคลากรด้านบัญชีระดับปฏิบัติการจำนวน 116 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวอย่างโดยให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 คำนวณขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณตามแบบของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

กำหนดให้

N = จำนวนประชากร คือ บุคลากรด้านบัญชี จำนวน 116 คน

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ $e = 0.05$ ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

$$n = \frac{116}{1+116(0.05)^2}$$

$$n = 89.92$$

ผลจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาเป็นจำนวน 90 คน โดยแบ่งสัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 กลุ่มธุรกิจ

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทธุรกิจ	จำนวนบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
บริการ	36	31	28
พลังงาน	30	26	23
กลุ่มกระดาษ	24	21	19
ไม้ยูคาลิปตัส	12	10	9
อสังหาริมทรัพย์	14	12	11
รวม	116	100	90

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling method) การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accident sampling) แล้วทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรด้านบัญชี) กรอกข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่วันที่ 1 ถึง 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย ความถี่ในการเปลี่ยนงานในรอบระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออก ซึ่งแบ่งเป็น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวโน้มในการลาออกจากงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน ซึ่งแบ่งเป็น ด้านส่วนตัว การเงิน สภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และด้านอื่นๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรด้านบัญชี บุคลากรด้านบัญชีซึ่งทำงานในกลุ่มบริษัทในเครือดับเบิ้ลเอ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรในองค์กร โดยเก็บรวบรวมจากเอกสารวิชาการ รายงานการวิจัย สิ่งพิมพ์ และ เอกสารออนไลน์ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ทำการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย ความถี่ในการเปลี่ยนงานในรอบระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ข้อมูลส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการนำเสนอในรูปแบบตาราง ความถี่ ร้อยละ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานคือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบแบบที (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

4.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออก ซึ่งแบ่งเป็น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มในการลาออกจกงาน ข้อมูลส่วนนี้ทำการวิเคราะห์โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง ความถี่ และค่าร้อยละ ใช้ระดับการวัดข้อมูลมาตราอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิงบวก (Positive Statement)	คำถามเชิงลบ (Negative Statement)
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
ไม่เห็นด้วย	1	5

ในการแปลความหมายของคะแนนใช้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weight mean score) ซึ่งใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยแปลค่ามาตรวัดที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากคำตอบตามสัดส่วนการประมาณ โดยมีระดับการตัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันตรภาคชั้น (Class interval) ที่มีคำถามเชิงนิยามหรือมีความหมายเชิงบวก โดยใช้สูตร ดังนี้

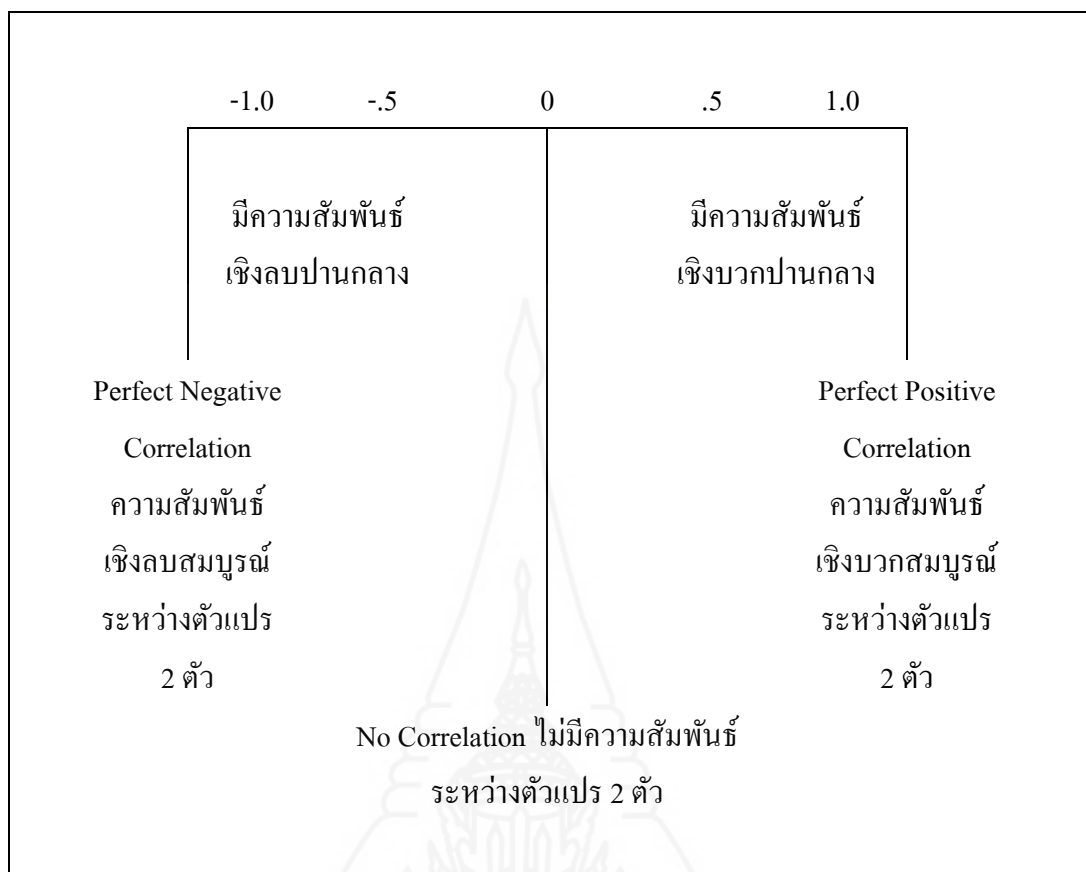
$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาค} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผล

ระดับความคิดเห็น	ข้อมูลเชิงบวก	ข้อมูลเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	4.21 – 5.00	1.00 – 1.80
เห็นด้วยมาก	3.41 – 4.20	1.81 – 2.60
เห็นด้วยปานกลาง	2.61 – 3.40	2.61 – 3.40
เห็นด้วยน้อย	1.81 – 2.60	3.41 – 4.20
ไม่เห็นด้วย	1.00 – 1.80	4.21 – 5.00

4.1.3 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแนวโน้มการลาออกจากการงาน สรุปผลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นมานำเสนอในรูปแบบข้อความเชิงพรรณนา

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีผลกระทบต่อการลาออกจากการงานของบุคลากรด้านบัญชี ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติในการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานคือ การทดสอบแบบที (t-test) และการทดสอบแบบเอฟ (F-test) ซึ่งในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งการตีความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดำเนินการตามค่าความสัมพันธ์ดังตาราง



การแปรผลค่าสัมประสิทธิ์ R

R	ระดับความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	สูงมาก
0.70 - 0.89	สูง
0.30 - 0.69	ปานกลาง
0.01 - 0.29	ต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

4.3 เกณฑ์การทดสอบสมมติฐาน

$$\text{สมมติฐาน} \quad H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงปริมาณหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำหนด โดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติการทดสอบแบบทีและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ α (อัลฟา) เท่ากับ 0.05 ถ้าค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ถ้าค่านัยสำคัญที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐาน H_0 และจะปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่ Sig.)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 ในครั้งนี้แสดงผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาศ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 90 ฉบับ ผู้ศึกษานำมาทำการวิเคราะห์ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

1.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออก

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

2.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

ตอนที่ 3 แนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ตอนที่ 4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

1.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่ายและจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปี ได้ผลดังนี้

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 90 คน พบว่าเป็นเพศหญิง 84 คน เพศชาย 6 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 และ 6.70 ตามลำดับ

จากการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ ส่วนใหญ่จำนวน 51 คน มีอายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 26-30 ปี พบว่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 ถัดไปคืออายุ 31-35 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ตามด้วยอายุต่ำกว่า 36-40 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และมีอายุน้อยที่สุดจำนวน 1 คน มีอายุ 41-46 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.1

เมื่อจำแนกสถานภาพการสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60 และมีสถานภาพสมรสแล้วเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4

การวิเคราะห์ข้อมูลตามระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.89 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 43 คนคิดเป็นร้อยละ 47.80 ในส่วนของผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11

จากการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่บัญชีฝ่ายเจ้าหน้าที่จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายลูกหนี้ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.19 ที่เหลือเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีต้นทุนและเจ้าหน้าที่การเงินมีจำนวนเท่ากันคือ 12 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 13.33 โดยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีมีจำนวนน้อยที่สุด 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ในส่วนของการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากถึง 65 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 1-5 ปี รองลงมาจำนวน 15 คน มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.67 ในส่วนที่เหลือมีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 2.22 และเป็นที่น่าสนใจว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวน 1 คน ซึ่งน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.11

ทางด้านการจำแนกตามรายได้ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากที่สุดคือจำนวน 31 คน มีรายได้เฉลี่ย 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมามีรายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 24.44 ตามด้วยรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 20 ในส่วนของรายได้เดือนละ 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 สำหรับผู้มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 30,001-35,000 บาท มีเพียงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78

การวิเคราะห์ข้อมูลที่จำแนกตามค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า จำนวนมากที่สุดคือ 43 คน มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาจำนวน 26 คน มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.89 ตามด้วยค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ส่วนกลุ่มที่มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนละ 30,001-35,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22

จากการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปีพบว่า กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 66 คน เคยเปลี่ยนมาแล้ว 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 73.30 รองลงมาคือ ไม่เคยเปลี่ยนงานเลยจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 ตามด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 3-4 ครั้ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 สำหรับผู้ที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 5-6 ครั้งและมากกว่า 6 ครั้ง มีจำนวนอย่างละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.11

ตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 90		
ปัจจัยด้านบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	6	6.7
- หญิง	84	93.3
2. อายุ		
- 20 - 25 ปี	51	56.7
- 26 – 30 ปี	16	17.8
- 31 – 35 ปี	14	15.6
- 36 – 40 ปี	6	6.7
- 41 – 46 ปี	1	1.1
- 46 ปีขึ้นไป	2	2.2
3. สถานภาพครอบครัว		
- โสด	77	85.6
- สมรส	13	14.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 90		
ปัจจัยด้านบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	48.9
- ปริญญาตรี	43	47.8
- ปริญญาโท	1	1.1
- อื่นๆ(มัธยม/ปวช.)	2	2.2
ปัจจัยด้านบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
- จนท.บัญชีฝ่ายเจ้าหนี้	46	51.1
- จนท.บัญชีฝ่ายลูกหนี้	17	18.9
- จนท.บัญชีต้นทุน	12	13.3
- จนท.การเงิน	12	13.3
- จนท.บัญชี	3	3.3
6. ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี		
- 1-5 ปี	65	72.2
- 6-10 ปี	15	16.7
- 11-15 ปี	7	4.8
- 16-20 ปี	2	2.2
- มากกว่า 20 ปี	1	1.1
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	20.0
- 15,000-20,000 บาท	31	34.4
- 20,001-25,000 บาท	12	13.3
- 25,001-30,000 บาท	22	24.4
- 30,001-35,000บาท	7	7.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

n = 90		
ปัจจัยด้านบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
8. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 15,000 บาท	43	47.8
- 15,000-20,000 บาท	26	28.9
- 20,001-25,000 บาท	10	11.1
- 25,001-30,000 บาท	6	6.7
- 30,001-35,000บาท	2	2.2
- มากกว่า 35,000บาท	3	3.3
9. จำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปี		
- 1-2 ครั้ง	66	73.3
- 3-4 ครั้ง	8	8.9
- 5-6 ครั้ง	1	1.1
- มากกว่า 6 ครั้ง	1	1.1
- ไม่เคยเปลี่ยนงานในรอบสิบปี	14	15.6

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

1.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออก

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระชาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 90 คน โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อทดสอบค่าสถิติและความน่าจะเป็นของสมมติฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย และจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปีส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระชาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

H_0 = ปัจจัยด้านบุคคลไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระชาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

H_1 = ปัจจัยด้านบุคคลส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัท
ธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

ตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
ประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี รายได้ ค่าใช้จ่าย และจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปี

ตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัท
ธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)
โดยกำหนดค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปผลการทดสอบ
สมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจางาน

ปัจจัยด้านบุคคล	Chi-Square Value	df	Asymp. Sig.
1. เพศ (GENDER)	.984 ^a	3	.805
2. อายุ (AGE)	16.180 ^a	15	.370
3. สถานภาพสมรส (STATUS)	.678 ^a	3	.878
4. ระดับการศึกษา (EDU)	12.608 ^a	9	.181
5. ตำแหน่งงาน (POSITION)	15.922 ^a	12	.195
6. ประสบการณ์ในการทำงาน (EXPERIENCE)	12.274 ^a	12	.424
7. รายได้ (INCOME)	21.173 ^a	12	.048*
8. ค่าใช้จ่าย (EXPENSES)	14.872 ^a	15	.461
9. จำนวนครั้งของการเปลี่ยนงาน (CHANGE)	16.530 ^a	12	.168

ที่มา : จากการคำนวณ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ปัจจัยด้านบุคคลด้านเพศ มีค่าความน่าจะเป็น Asymp.
Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.805 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้าน
บุคคลด้านเพศไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขต
นิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ปัจจัยด้านบุคคลด้านอายุ มีค่าความน่าจะเป็น Asymp.
Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.370 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้าน

บุคคลด้านอายุไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ปัจจัยด้านบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.878 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านบุคคลด้านระดับการศึกษา มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.181 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยด้านบุคคลตำแหน่งงาน มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.195 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านบุคคลตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยด้านบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.424 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยด้านบุคคลด้านรายได้ มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.048 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 กล่าวคือปัจจัยด้านบุคคลด้านรายได้ ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานที่ 1.8 ปัจจัยด้านบุคคลด้านค่าใช้จ่าย มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.461 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านบุคคลด้านค่าใช้จ่าย ไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานที่ 1.9 ปัจจัยด้านบุคคลด้านจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงาน มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.168 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านบุคคลด้านจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สรุป ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ ปัจจัยด้านรายได้ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี ค่าใช้จ่ายและจำนวนครั้งของการเปลี่ยนงานในรอบสิบปีไม่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก

n = 90			
ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.4800	0.8918	น้อย
2. ปัจจัยด้านการบริหารงาน	2.9000	0.9423	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.6844	0.8396	มาก
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.0361	0.9231	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.3472	0.8490	ปานกลาง
6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	2.8111	0.8156	ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.1.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ใน

ระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาและความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่พนักงานรายได้เพียงพอต่อการครองชีพมีค่าเฉลี่ยใน ระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยที่เหลืออีก 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านสวัสดิการเงินกองทุนเลี้ยงชีพที่ บริษัทฯ จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานมี ความเหมาะสมและเพียงพอ ความพอใจกับสวัสดิการและเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับจากที่ทำงานมี ค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	n = 90
			ระดับ ความ คิดเห็น
ปัจจัยด้านปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และความรู้ความสามารถ	3.3000	.79958	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการเงินกองทุนเลี้ยงชีพที่บริษัทฯ จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม	1.9778	.98275	น้อย
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.0778	.95079	น้อย
4. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาวะการณ์ปัจจุบัน	2.8111	.77741	ปานกลาง
5. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการและเงินเพิ่มพิเศษที่ได้รับจากที่ ทำงาน	2.2333	.94868	น้อย
ระดับความคิดเห็นในภาพรวม	2.4800	.8918	น้อย

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารงาน ในภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของ พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านบริษัทมีสายการบังคับบัญชาชัดเจนและเป็นเอกภาพ ปัจจัยด้านบริษัทมีการสื่อสารนโยบายระเบียบต่างๆ ไปยังพนักงาน บริษัทมีตัวชี้วัดและ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นมาตรฐาน และบริษัทมีการพิจารณาลงโทษพนักงานเป็นมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารงาน

n = 90			
ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการบริหารงาน			
1. บริษัทมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ	3.0444	.89833	ปานกลาง
2. บริษัทมีการสื่อสารนโยบาย ระเบียบต่างๆ ไปยังพนักงาน	2.9778	.97125	ปานกลาง
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก	2.5889	1.0266	น้อย
4. บริษัทมีตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นมาตรฐาน	2.9222	1.0302	ปานกลาง
5. บริษัทมีการพิจารณาลงโทษพนักงานเป็นมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน	2.9667	.78540	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นในภาพรวม	2.900	.9423	ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.1.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6844 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีมและช่วยกันแก้ไขปัญหาหาร่วมกันมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการสังสรรค์กันระหว่างหัวหน้าและพนักงานเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.0222	.79291	มาก
2. มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน	3.8000	.73744	มาก
3. มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.8333	.73820	มาก
4. มีการทำงานเป็นทีมและช่วยกันแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.7889	.88043	มาก
5. มีการสังสรรค์กันระหว่างหัวหน้าและพนักงานเป็นประจำ	2.9778	1.0491	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นในภาพรวม	3.6844	.8396	มาก

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
ในภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0361 แสดงว่าระดับ
ความคิดเห็น ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งของ
บริษัทอยู่ในแหล่งชุมชนและสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ในขณะที่
ปัจจัยด้านการจัดแสงสว่างเพียงพอและมีระบบปรับอากาศรวมทั้งการหมุนเวียนอากาศที่ดี และ
ปัจจัยด้านอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงานมี
ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการจัดห้องพักผ่อน ห้องน้ำและสถานที่จอดรถสำหรับ
พนักงาน โดยเฉพาะมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก			
1. บริษัทของท่านอยู่ในแหล่งชุมชนและสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก	3.6333	.90504	มาก
2. บริษัทของท่านมีการจัดแสงสว่างเพียงพอและมีระบบปรับอากาศรวมทั้งการหมุนเวียนอากาศที่ดี	3.2778	.79362	ปานกลาง
3. บริษัทของท่านมีการจัดห้องพักผ่อน ห้องน้ำและสถานที่จอดรถสำหรับพนักงานโดยเฉพาะ	2.4111	1.0156	น้อย
4. บริษัทของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน	2.8222	.97816	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นในภาพรวม	3.0361	.9231	ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.1.5 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3472 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านพบว่าปัจจัยด้านอำนาจตัดสินใจในบริษัทอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ในการทำงานตามระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด บริษัทฯมีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและชัดเจน และปัจจัยด้านการกำหนดระบบติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจนมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	ระดับ
		เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความ คิดเห็น
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา			
1. มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบและ ข้อบังคับต่างๆให้เหลือน้อยที่สุด	3.0222	.83434	ปานกลาง
2. บริษัทของท่านมีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอนและชัดเจน	3.2556	.86844	ปานกลาง
3. อำนาจการตัดสินใจในบริษัทของท่านอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง เท่านั้น	3.778	.84505	มาก
4. บริษัทของท่านมีการกำหนดระบบติดตามประเมินผลการทำงาน ตามมาตรฐานชัดเจน	3.333	.84800	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นในภาพรวม	3.3472	.8490	ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.1.6 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมพบว่าความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8111 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่พนักงานเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและความภาคภูมิใจ และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านงานที่ทำมีหลักประกันอนาคตสำหรับครอบครัว และปัจจัยด้านสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามวาระและความสามารถ มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน			
1. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของท่านได้	2.9778	.65304	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่างานที่ทำมีหลักประกันอนาคตสำหรับครอบครัวของท่าน	2.5556	.79480	น้อย
3. ท่านคิดว่าสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามวาระและความสามารถ	2.5111	.95098	น้อย
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจ	3.2000	.86375	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นในภาพรวม	2.8111	.8156	ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

2.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานซึ่งทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.481 แสดงว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานในภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ค่า F – Statistic เท่ากับ 4.173 และค่า Prob. (F – Statistic) เท่ากับ 0.001 แสดงว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระในสมการอย่างน้อย 1 ค่าที่ส่งผลกระทบต่อการลาออกจากงาน การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อการลาออกจากงานของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 = ปัจจัยด้านองค์กรไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

H_1 = ปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตามคือ ความคิดเห็นต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบแบบที ซึ่งกำหนดค่าความน่าจะเป็นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจางาน

ปัจจัยด้านองค์การ	Unstandardized			Sig.	
	Coefficients		t-test		
	β	Std.Error			
ค่าคงที่ (Constant)	.615	.667	.922	.359	
1. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.461	.210	2.192	.031*	
2. ปัจจัยด้านการบริหารงาน	.037	.203	.182	.856	
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	-.142	.156	-.909	.366	
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	.035	.189	.183	.855	
5. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	-.031	.217	-.141	.888	
6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	.323	.197	1.639	.105	
(R)	.481 ^a	R-Square	.232	Adjusted R-Square	.176
F-Statistic	4.173	Prob.(F-Statistic)			.001

ที่มา : จากการคำนวณ

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.031 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 กล่าวคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.2 ปัจจัยด้านการบริหารงาน มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.856 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้าน

การบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.366 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.855 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.5 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig. (2-sided) เท่ากับ 0.888 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สมมติฐานย่อยที่ 2.2.6 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีค่าความน่าจะเป็น Asymp. Sig.(2-sided) เท่ากับ 0.105 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 กล่าวคือปัจจัยด้านความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

สรุป ตัวแปรอิสระด้านองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีเพียงตัวแปรเดียวคือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยสัมประสิทธิ์ตัวเปรียบเทียบมีค่าเท่ากับ .461 แสดงว่าหากพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะลาออกเพิ่มมากขึ้น

ตอนที่ 3 แนวโน้มการลาออกของพนักงาน

สำหรับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมพบว่า พนักงานจะลาออกหากหางานทำใหม่ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.744 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ แนวโน้มการลาออกจากงาน เนื่องจากงานบริษัทที่ท่านทำเป็นงานที่ดีจึงไม่หางานใหม่ ท่านไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับงานที่ท่านทำในบริษัทได้ การลาออกจากการงานเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ในหน่วยงานมีการลาออกของพนักงานท่านอื่นอยู่เสมอ การลาออกจาก

งานเพราะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวโน้มที่พนักงานจะทำงานกับบริษัทไปจนกว่าจะเกษียณอายุ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวโน้มการลาออกจากงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
แนวโน้มการลาออกของพนักงาน			
1. ท่านคิดว่างานบริษัทที่ท่านทำเป็นงานที่ดีจึงไม่หางานใหม่	2.6222	.85562	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าจะลาออกจากงานหากท่านสามารถหางานใหม่ทำได้	3.7444	.95472	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับบริษัทฯ ที่ทำในปัจจุบันไปจนกว่าจะครบกำหนดเกษียณอายุ	2.1778	.88149	น้อย
4. ถ้าหากท่านไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับงานที่ทำในบริษัทได้ การลาออกจากการทำงานเป็นสิ่งที่ดีที่สุด	2.9000	.98357	ปานกลาง
5. ในหน่วยงานของท่านมีการลาออกอยู่เสมอจึงทำให้ท่านคิดจะลาออกจากการทำงาน	3.2667	.95752	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าจะลาออกจากการทำงานเพราะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่	2.7667	.77966	ปานกลาง

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

ตอนที่ 4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน

4.1 ปัญหาที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน

การศึกษาถึงปัญหาที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ได้แบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้าน คือปัญหาส่วนตัว ด้านการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน และปัญหาด้านอื่นๆ ผลจากการศึกษาพบว่า มีพนักงานร้อยละ 72.2 ที่ระบุถึงปัญหาที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงาน โดยได้แสดงความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป ดังรายละเอียด ดังนี้ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ปัญหาที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน

ปัญหาและแนวทางแก้ไข	ความถี่
สาเหตุของปัญหา*	
4.1.1 ปัญหาส่วนตัว	
1) เป็นปัญหาสำหรับบุคคลที่มีครอบครัวแล้ว เนื่องจากต้องรับผิดชอบทั้งงานบริษัท และครอบครัว ซึ่งบางครั้งครอบครัวอยู่ห่างไกลจากสถานที่ทำงาน	18
2) ที่ตั้งสำนักงานอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาและญาติพี่น้อง	4
3) การแบ่งแยกระดับการศึกษาและการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่จบการศึกษาจากสถาบันที่แตกต่างกัน ซึ่งหากพนักงานที่มีได้จบการศึกษาจากสถาบันที่มีชื่อเสียงไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้	8
4) ทักษะของแต่ละบุคคลไม่สามารถเชื่อมโยงหรือเข้ากันได้ เช่นพนักงานรุ่นเดิมกับพนักงานรุ่นใหม่	2
5) ค่าครองชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่าสาธารณูปโภคสูงมาก ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	20
6) บริษัทไม่รณรงค์รักษาพนักงานเก่า ไม่มีสวัสดิการให้แก่พนักงาน	6
7) ที่ทำงานอยู่ไกลบ้าน	5
รวม	63

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไข	ความถี่
4.1.2 ปัญหาด้านการเงิน	
1) ปัญหาการลดชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	5
2) อัตราการปรับเงินเดือนให้พนักงานต่ำเกินไป รวมถึงสวัสดิการให้พนักงานมีน้อยและไม่มีโบนัส	10
3) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ไม่มีสวัสดิการที่ดีพอให้พนักงานและค่าตอบแทนลดลงทุกๆเดือน	7
4) รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เงินเดือนน้อย ไม่มีการปรับเงินเดือน และสวัสดิการไม่เพียงพอ	8
5) ปัญหาการปรับเงินเดือนของพนักงานเนื่องจากปีที่ผ่านมา ยังไม่มีการกำหนดที่จะได้ปรับเงินเดือนประจำปี	5
6) ปัญหาอัตราเงินเดือนของพนักงานใหม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานเก่า	5
7) ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน	5
8) พนักงานเก่าเงินเดือนน้อย และมีโอกาสได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานใหม่	3
9) ปัญหาการหักเงินเดือนเมื่อเกิดปัญหาจากงานที่เกี่ยวข้อง	5
10) ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ	6
รวม	65
4.1.3 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อม	
1) ที่ตั้งสถานประกอบการมีมลพิษทางอากาศ(กลิ่นเหม็น)	8
2) ภายในโรงงานมีน้ำเสีย และของเสียมากซึ่งมีกลิ่นเหม็น ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมแก่การทำงาน	7
3) แหล่งที่ตั้งบริษัทมีแต่มลภาวะ เดินทางไม่สะดวก ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย	9
4) ระบบการถ่ายเทอากาศในโรงงานไม่ดีพอ สถานที่จอดรถสำหรับพนักงานไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง	4

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไข	ความถี่
5) ปัญหาเรื่องที่จอตรณพนักงานไม่มีความปลอดภัย	6
6) ปัญหามลพิษทางอากาศ(กลิ่นเหม็นเวลาฝนตก)	3
7) ในโรงงานมีสารเคมี และความร้อนที่เกิดจากเครื่องจักรสูงมาก	1
8) แสงในที่ทำงานสว่างเกินไป น้ำดื่มสำหรับพนักงานไม่สะอาด	4
9) ปัญหาสภาพความเป็นพิษ โดยเฉพาะเรื่องกลิ่น	2
10) การคมนาคมลำบาก	5
รวม	49
1.4 ปัญหาด้านเพื่อนร่วมงาน	
1) เพื่อนร่วมงานมีความเห็นแก่ตัว ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ช่วยเหลือและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน	6
2) เพื่อนร่วมงานเห็นแก่ตัว ไม่จริงใจ	2
3) ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	3
4) ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานไม่ตรงกัน	4
รวม	15
4.1.5 ปัญหาด้านหัวหน้างาน	
1) หัวหน้างานไม่มีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการประเมินผลงาน	6
2) ผู้บังคับบัญชามีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขีดต่ออารมณ์หัวหน้างานเป็นใหญ่ ไม่ค่อยฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นผลงานมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงศักยภาพของลูกน้อง สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ค่อยดี	4
3) หัวหน้างานมีอคติกับลูกน้อง มีการเลือกปฏิบัติ	9
4) หัวหน้ามอบหมายงานไม่ชัดเจน การช่วยแก้ไขปัญหาลูกน้องล่าช้า การติดตามประเมินผลงานไม่เป็นมาตรฐาน	2

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัญหาและแนวทางแก้ไข	ความถี่
5) หัวหน้างานไม่มีความรับผิดชอบ และประเมินผลงานลูกน้องไม่เป็นธรรม	3
6) หัวหน้ามอบหมายงานให้ลูกน้องมากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานที่ลูกน้องต้องรับผิดชอบโดยรวม	4
รวม	28
4.1.6 ปัญหาด้านอื่นๆ	
1) ระบบการทำงานในองค์กรไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้ชัดเจน ส่งผลให้การทำงานติดขัดและเกิดปัญหา	5
2) การทำงานซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ	4
4) สวัสดิการไม่เพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น	5
5) สวัสดิการไม่เพียงพอ	25
6) ระบบการทำงานไม่ชัดเจน	15
7) ปัจจัยด้านสวัสดิการของพนักงาน เช่น ที่พัก อาหาร ค่าเดินทางตลอดจนผลตอบแทนอื่นๆ	3
รวม	65

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

หมายเหตุ * สาเหตุของปัญหาการลาออกจากงานสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

4.2 แนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน

สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกจากงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน

ปัญหาและแนวทางแก้ไข	ความถี่
1) สิ่งที่สำคัญในการแก้ไขปัญหานักงานคือ การหาวิธีที่จะธำรงรักษาพนักงานไว้ โดยอาจจะต้องแก้ไขปัญหาคู่กันร่วมกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนเจอปัญหาแตกต่างกันไป เช่น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงาน กระตุ้นให้พนักงานรักในองค์กร ให้ผลตอบแทนแก่พนักงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาัดเอาเปรียบพนักงาน และให้รางวัลแก่พนักงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ	8
2) บริษัทควรมีนโยบายที่ดีและแก้ปัญหาของพนักงานได้	3
3) บริษัทควรให้สวัสดิการที่ดีต่อพนักงาน เข้าใจและเห็นใจพนักงาน ให้คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกดี และรักองค์กรมากยิ่งขึ้น	5
4) ควรให้โอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และควรกำหนดเกณฑ์การปรับเงินเดือนประจำปีที่ชัดเจนและเป็นระบบ	6
5) ควรมีการจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม และการแบ่งงานให้ชัดเจน	8
6) การสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง	2
7) เพิ่มสวัสดิการให้พนักงานอย่างเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน เนื่องจากบางตำแหน่งงานต้องปฏิบัติงานบนความเสี่ยง	6
8) ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้พนักงาน รวมถึง โบนัสประจำปี และค่าครองชีพ	15
9) ควรปรับปรุงระบบการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น	4
10) สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยอาจจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ให้สิทธิรักษาพยาบาลแก่พนักงาน การตรวจร่างกายประจำปี รวมถึงการเปลี่ยนทัศนคติของพนักงาน	3
รวม	62

ที่มา : จากการสำรวจเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2558

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัท
ธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 ในบทที่ผ่านมา ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาวิจัย
อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี
ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี
ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี
ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นพนักงานฝ่ายบัญชีใน
ระดับปฏิบัติการของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จำนวน 42 บริษัท
จำนวน 116 คน กำหนดขนาดตัวอย่างได้ 90 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เพียร์สัน (The Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย สภาพทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ปัจจัยในองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก แนวโน้มการลาออกของพนักงาน มีรายละเอียด
ดังนี้

1.3.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลจากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 90 คน
พบว่าเป็นเพศชาย ร้อยละ 6.70 เพศหญิงร้อยละ 93.30 ส่วนใหญ่ร้อยละ 85.60 สถานภาพโสด

อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 20-25 ปี ถึงร้อยละ 56.70 และร้อยละ 47.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยร้อยละ 51.10 ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายเจ้าหน้าที่ รองลงมาร้อยละ 17 ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายลูกหนี้ และผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 72.20 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยที่ 1-5 ปี อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,000 – 20,000 บาท มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และในรอบสิบปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ร้อยละ 73.30 เคยเปลี่ยนมาแล้ว 1-2 ครั้ง

1.3.2 ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย
- 2) ปัจจัยด้านการบริหารงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6844 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับมาก
- 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0361 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- 5) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3472 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง
- 6) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.8111 แสดงว่าระดับความคิดเห็นในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 แนวโน้มการลาออกของพนักงาน

แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กรณีที่พนักงานหางานใหม่ทำได้พนักงานจะลาออกจากงานโดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.7444 ซึ่งเป็นระดับที่สูงสุด รองลงมาคือกรณีแนวโน้มการลาออกจากงานเนื่องจากในหน่วยงาน มีการลาออกของพนักงานท่านอื่นอยู่เสมอ โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.2667 และค่าเฉลี่ยสำหรับแนวโน้มที่พนักงานจะทำงานกับบริษัทฯ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.1778 อยู่ในระดับน้อย

1.3.4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน

- 1) ปัญหาที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ผลจากการศึกษาพบว่าปัญหาที่พนักงานมีความเห็นมากที่สุด คือปัญหาด้านสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือร้อยละ 57.78 ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย

ร้อยละ 50 ปัญหามลพิษเนื่องจากที่ตั้งของบริษัทอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม และร้อยละ 3.33 ปัญหาขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานจากหัวหน้างาน โดยพนักงานแสดงความคิดเห็นไว้น้อยที่สุด

2) สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกจากงาน พนักงานร้อยละ 61.1 เสนอให้ปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน รองลงมาร้อยละ 60 เสนอให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือน และร้อยละ 43.3 เสนอให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม

1.4 ผลการข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน คือ ปัจจัยด้านรายได้ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 อภิปรายผลการศึกษาโดยแยกพิจารณาเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ส่งผลต่อการลาออกจากงาน สำหรับปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออกคือเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของจิตติรัตน์ ศิริเลิศ (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร มีผลกระทบต่อ การลาออกจากงาน และแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงาน และยังสอดคล้องกับพลอยปภัส รัตน์วินันท์ (2552) ที่ระบุปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการลาออกอยู่ในระดับมาก

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ของปัจจัยองค์กรกับการลาออกจากงานมีค่าเท่ากับ 0.481 แสดงว่าปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรมาก ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านองค์กรลดลง การลาออกจากงานจะลดลง

2.3 จากผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร คือรายได้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลใช้รายได้เป็นปัจจัยในการตัดสินใจ ในเสนอขายแรงงานและจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดระหว่างการทำงานและการพักผ่อน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอุปทานแรงงานที่ระบุว่า ปัจจัยด้านรายได้เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดอุปทานแรงงานระดับบุคคล เนื่องจาก

การตัดสินใจของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อนำรายได้ไปใช้ในการบริโภคเพื่อให้ได้รับความพอใจหรืออรรถประโยชน์สูงสุด(รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ : 2554)

2.4 ปัจจัยด้านรายได้ และ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ที่ส่งผลต่อความไม่พอใจของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกจากงาน (ลออจิต อิงเจริญสุนทร 2545:7)

2.5 แนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานที่กลุ่มตัวอย่างเสนอ 3 อันดับแรก ประกอบด้วย 1.) การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน 2.)ปรับปรุงอัตราเงินเดือน 3.)ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการการตอบสนองทางกายภาพ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากองค์กรไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

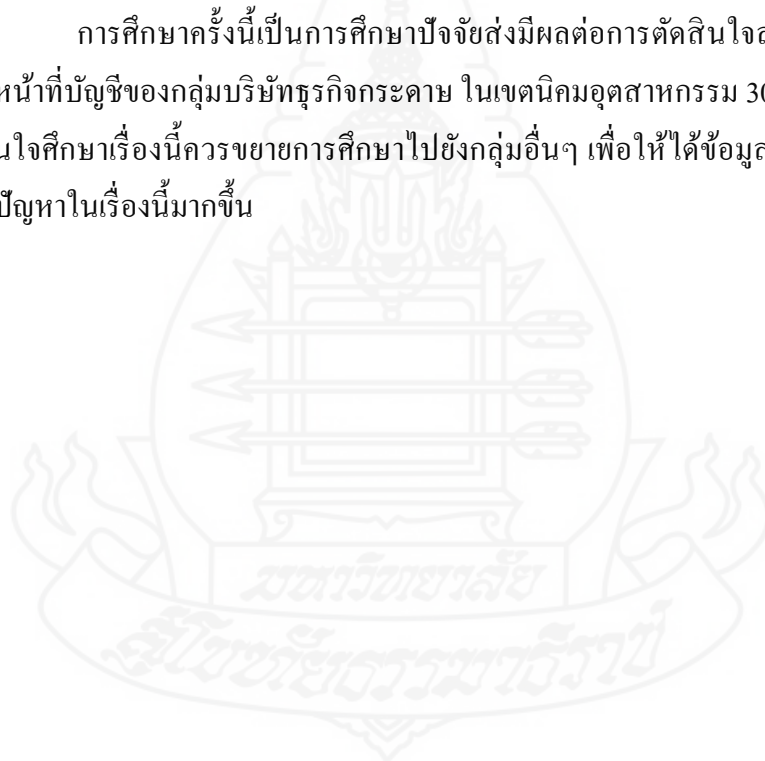
3.1 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กรหลายปัจจัยส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาและทบทวนนโยบายการบริหารในด้านต่างๆ เพื่อให้เหมาะสม และเพิ่มปัจจัยที่เป็นผลกระทบด้านบวก และลดปัจจัยที่เป็นผลกระทบด้านลบต่อการลาออกจากงานของบุคลากร เช่น มีนโยบายการปรับผลตอบแทนให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน และมีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

3.1.1 ควรกำหนดนโยบายและระเบียบการปฏิบัติของบริษัทฯให้ชัดเจน ทั้งในด้านระเบียบการปฏิบัติงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยบริษัทฯควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดตัวชี้วัด การวัดผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ทั้งนี้จะมานำซึ่งการตอบสนองปัจจัยจูงใจภายในของบุคลากร ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

3.1.2 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานเพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น การตกแต่งสถานที่ทำงาน การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย การใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม หากองค์กรให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ย่อมส่งก่อให้เกิดการปรับปรุงทั้งในส่วนของบุคคลและองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาเห็นว่า การศึกษาปัจจัยภายในของบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานกับการตัดสินใจลาออก เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงเป็นเรื่องที่น่าสนใจทำการศึกษา เพราะปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดในการดำเนินชีวิต ซึ่งหากทราบถึงสาเหตุจะได้กำหนดเป็นแนวทางในการลดปัจจัยดังกล่าวได้

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เฉพาะเจ้าหน้าที่บัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 เท่านั้น ในโอกาสต่อไปผู้สนใจศึกษาเรื่องนี้ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้มากขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กุลวดี เทศประทีป .(2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จตุพงษ์ แก้วคง .(2552). *ปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนแปลงงานของวิศวกรโยธา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-ธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- จิตร์รัตน์ ศิริเลิศ .(2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คุณดาว มีปรีชา .(2539). *การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา: องค์การเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นงนุช สุนทรชวากานต์ .(2553). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัลโชค อภิสัทธอมร .(2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทชาบีน่า จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปกรณ์ ลิ้มโยธิน .(2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พลอยปลั๊ก รัตน์วินันท์ .(2551). *แรงจูงใจในการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทตัวแทนจำหน่ายเคมีภัณฑ์นำเข้าจากต่างประเทศ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย .(2556). *อุปสงค์และอุปทานกำลังคน สืบค้นจาก*
<http://manpower.mol.go.th>.
- ยุทธ ไกยวรรณ .(2551). “วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย” (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

- รัชฎาพร เลิศโกถานนท์.(2554). “อุปทานแรงงาน” ใน *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. หน่วยที่ 6 หน้า 6-5 ถึง 6-40, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____.(2554). “อุปสงค์แรงงาน” ใน *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. หน่วยที่ 5 หน้า 5-5 ถึง 5-41 นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ลออจิต อิงเจริญสุนทร .(2545). *การลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงแรม อมารี เอเทรียม*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิยะดา เรืองฤทธิ์ .(2545). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- วีระศักดิ์ สมยานะ .(2549). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. เชียงใหม่ : มิ่งเมือง.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย .(2543). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์, (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกวรัตน์ อินทุสมิต .(2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุวลักษณ์ แสนภักดี .(2552). *แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เสนาะ ดิยาวี .(2543). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครมากรณ์ ณ สงขลา .(2539). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Lawler E. E. (1972). *Pay and Organization Effectiveness : A psychological View*. NewYork. USA: McGrew-Hill.
- Liew Chai Hong and Sharan Kaur (2008). A Relationship between Organizational Climate, Employee Personality and Intention to Leave *International Review of Business Research Papers* 4(3), 1-10.

Mobley, H. H.(1982). *Employee Turnover Case Consequences and Control*. Texas:

AddisonWesley.

Porter, L.W., Lawler, E.E.III, & Hackman, J.R.. (1965). *Behavior in organizations*. New York.

U.S.A: McGraw-Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชี ของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ
ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของบุคลากรด้านบัญชีของกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้อไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้นและขอรับรองว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ท่านตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อหรือเกิดความเสียหายแก่ตัวท่าน ดังนั้นจึงขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรด้านบัญชีต่อไปในอนาคต

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี พร้อมทั้งขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
(นงลักษณ์ สมเชื้อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ 1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

ข้อ 2. อายุ

- () 1. 20 – 25 ปี () 2. 26 – 30 ปี
() 3. 31 – 35 ปี () 4. 36 – 40 ปี
() 5. 41 – 45 ปี () 6. มากกว่า 45 ปี

ข้อ 3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หม้าย () 4. หย่าร้าง
() 5. แยกกันอยู่

ข้อ 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. อื่นๆโปรดระบุ.....

ข้อ 5. ตำแหน่งงาน

- () 1. เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายเจ้าหน้าที่ () 2. เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายลูกหนี้
() 3. เจ้าหน้าที่บัญชีฝ่ายต้นทุน () 4. เจ้าหน้าที่การเงิน

ข้อ 6. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี

- () 1. 1 – 5 ปี () 2. 6 - 10 ปี
() 3. 11 -15 ปี () 4. 16 – 20 ปี
() 5. 21 – 25 ปี () 6. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ข้อ 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

- () 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท () 2. 15, 000 – 20,000 บาท
() 3. 20, 001 – 25,000 บาท () 4. 25, 001 – 30,000 บาท
() 4. 30, 001 – 35,000 บาท () 5. มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

ข้อ 8. ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

- () 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท () 2. 15, 000 – 20,000 บาท
() 3. 20, 001 – 25,000 บาท () 4. 25, 001 – 30,000 บาท
() 5. 30, 001 – 35,000 บาท () 6. มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

ข้อ 9. ในรอบสิบปีที่ผ่านมาท่านเปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

- () 1. 1 – 2 ครั้ง () 2. 3 – 4 ครั้ง
() 3. 5 – 6 ครั้ง () 4. มากกว่า 6 ครั้งขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน (แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ระดับเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>คะแนน</u>
ท่านเห็นด้วยมากที่สุด	5
ท่านเห็นด้วยมาก	4
ท่านเห็นด้วยปานกลาง	3
ท่านเห็นด้วยน้อย	2
ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด	1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ซึ่งท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<u>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</u>					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถ					
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการเงินกองทุนเลี้ยงชีพที่บริษัทฯ จัดให้กับพนักงานมีความเหมาะสม					
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ					
4. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพในสภาวะการณปัจจุบัน					
5. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการและเงินพิเศษที่ได้รับจากที่ทำงาน					
<u>ด้านการบริหารงาน</u>					
1. บริษัทมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ					
2. บริษัทมีการสื่อสารนโยบาย ระเบียบต่างๆ ไปยังพนักงาน					
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก					

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4. บริษัทที่มีตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นมาตรฐาน					
5. บริษัทที่มีการพิจารณาถึงโทษพนักงานเป็นมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
2. มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน					
3. มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
4. มีการทำงานเป็นทีมและช่วยกันแก้ไขปัญหา					
5. มีการสังสรรค์กันระหว่างหัวหน้าและพนักงานเป็นประจำ					
ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. บริษัทฯของท่านอยู่ในแหล่งชุมชนและสามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก					
2. บริษัทฯของท่านมีการจัดแสงสว่างเพียงพอและมีระบบปรับอากาศ รวมทั้งการหมุนเวียนอากาศที่ดี					
3. บริษัทฯของท่านมีการจัดห้องพักผ่อน ห้องน้ำ และสถานที่จอดรถสำหรับพนักงานโดยเฉพาะ					
4. บริษัทฯของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน					

ปัจจัยองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1. มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด					
2. บริษัทฯของท่านมีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอนและชัดเจน					
3. อำนาจการตัดสินใจในบริษัทฯของท่านอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเท่านั้น					
4. บริษัทฯของท่านมีการกำหนดระบบติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง และสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของท่านได้					
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีหลักประกันอนาคตสำหรับครอบครัวของท่าน					
3. ท่านคิดว่าสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามวาระและความสามารถ					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจ					

ส่วนที่ 3 แนวโน้มการลาออกจากงาน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านคิดว่างานบริษัทที่ท่านทำเป็นงานที่ดีจึงไม่หางานใหม่					
2. ท่านคิดว่าจะทำงานกับบริษัทฯ ที่ทำในปัจจุบันไปจนกว่าจะครบกำหนดเกษียณอายุ					
3. ถ้าหากท่านไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับงานที่ทำในบริษัทได้ การลาออกจากการทำงานเป็นสิ่งที่ดีที่สุด					
4. ท่านคิดว่าจะลาออกจากงานหากท่านสามารถหางานใหม่ทำได้					
5. ในหน่วยงานของท่านมีการลาออกอยู่เสมอจึงทำให้ท่านคิดจะลาออกจากการทำงาน					
6. ท่านคิดว่าจะลาออกจากการทำงานเพราะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่					

ส่วนที่ 4 ในฐานะพนักงานบริษัทท่านคิดว่าปัญหาใดที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน

1. ด้านส่วนตัว (โปรดระบุเหตุผล).....
.....
2. ด้านการเงิน (โปรดระบุเหตุผล).....
.....
3. ด้านสภาพแวดล้อม (โปรดระบุเหตุผล).....
.....
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน (โปรดระบุเหตุผล).....
.....

5. ด้านหัวหน้างาน (โปรดระบุเหตุผล)

.....

6. ด้านอื่นๆ (โปรดระบุเหตุผล)

.....

จากปัญหาการลาออกในด้านต่างๆ ข้างต้น ท่านคิดว่าบริษัทฯควรหาทางแก้ไขปัญหอย่างไร (โปรดระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

Frequencies

Statistics									
	GENDER	AGE	STATUS	EDU	POSITION	EXPERT	INCOME	PAYMENT	CHANGE
N Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Std. Error of Mean	.02644	.12632	.03726	.06713	.12885	.09229	.13330	.13357	.15486
Std. Deviation	.25084	1.19842	.35351	.63688	1.22240	.87552	1.26457	1.26713	1.46916

Frequency Table

GENDER					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	6	6.7	6.7	6.7
	หญิง	84	93.3	93.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

AGE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25ปี	51	56.7	56.7	56.7
	26-30ปี	16	17.8	17.8	74.4
	31-35ปี	14	15.6	15.6	90.0
	36-40ปี	6	6.7	6.7	96.7
	41-45ปี	1	1.1	1.1	97.8
	มากกว่า45ปี	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

STATUS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	77	85.6	85.6	85.6
	สมรส	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

EDU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ต่ำกว่าป.ตรี	44	48.9	48.9	48.9
ปริญญาตรี	43	47.8	47.8	96.7
ปริญญาโท	1	1.1	1.1	97.8
อื่นๆ(มัธยม/ปวช.)	2	2.2	2.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

POSITION

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
จนท.บัญชีเจ้าหนี้	46	51.1	51.1	51.1
จนท.บัญชีลูกหนี้	17	18.9	18.9	70.0
จนท.บัญชีต้นทุน	12	13.3	13.3	83.3
จนท.การเงิน	12	13.3	13.3	96.7
จนท.บัญชี	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

EXPERT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1-5ปี	65	72.2	72.2	72.2
6-10ปี	15	16.7	16.7	88.9
11-15ปี	7	7.8	7.8	96.7
16-20ปี	2	2.2	2.2	98.9
มากกว่า25ปี	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

INCOME

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
ต่ำกว่า15,000	18	20.0	20.0	20.0
15,000-20,000	31	34.4	34.4	54.4
20,001-25,000	12	13.3	13.3	67.8
25,001-30,000	22	24.4	24.4	92.2
30,001-35,000	7	7.8	7.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

PAYMENT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า15,000บาท	43	47.8	47.8	47.8
	15,000-20,000	26	28.9	28.9	76.7
	20,001-25,000	10	11.1	11.1	87.8
	25,001-30,000	6	6.7	6.7	94.4
	30,001-35,000	2	2.2	2.2	96.7
	มากกว่า35,000บาท	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

CHANGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2ครั้ง	66	73.3	73.3	73.3
	3-4ครั้ง	8	8.9	8.9	82.2
	5-6ครั้ง	1	1.1	1.1	83.3
	มากกว่า6ครั้ง	1	1.1	1.1	84.4
	ไม่เคยเปลี่ยนงาน	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
TOPIC1.1	90	4.00	1.00	5.00	3.3000	.08428	.79958	.639
TOPIC1.2	90	3.00	1.00	4.00	1.9778	.10359	.98275	.966
TOPIC1.3	90	3.00	1.00	4.00	2.0778	.10022	.95079	.904
TOPIC1.4	90	3.00	1.00	4.00	2.8111	.08195	.77741	.604
TOPIC1.5	90	3.00	1.00	4.00	2.2333	.10000	.94868	.900
TOPIC2.1	90	4.00	1.00	5.00	3.0444	.09469	.89833	.807
TOPIC2.2	90	4.00	1.00	5.00	2.9778	.10238	.97125	.943
TOPIC2.3	90	4.00	1.00	5.00	2.5889	.10821	1.02655	1.054
TOPIC2.4	90	4.00	1.00	5.00	2.9222	.10859	1.03019	1.061
TOPIC2.5	90	4.00	1.00	5.00	2.9667	.08279	.78540	.617
TOPIC3.1	90	4.00	1.00	5.00	4.0222	.08358	.79291	.629
TOPIC3.2	90	4.00	1.00	5.00	3.8000	.07773	.73744	.544
TOPIC3.3	90	3.00	2.00	5.00	3.8333	.07781	.73820	.545
TOPIC3.4	90	4.00	1.00	5.00	3.7889	.09281	.88043	.775

TOPIC3.5	90	4.00	1.00	5.00	2.9778	.11059	1.04911	1.101
TOPIC4.1	90	4.00	1.00	5.00	3.6333	.09540	.90504	.819
TOPIC4.2	90	4.00	1.00	5.00	3.2778	.08366	.79362	.630
TOPIC4.3	90	4.00	1.00	5.00	2.4111	.10705	1.01555	1.031
TOPIC4.4	90	4.00	1.00	5.00	2.8222	.10311	.97816	.957
TOPIC5.1	90	4.00	1.00	5.00	3.0222	.08795	.83434	.696
TOPIC5.2	90	4.00	1.00	5.00	3.2556	.09154	.86844	.754
TOPIC5.3	90	3.00	2.00	5.00	3.7778	.08908	.84505	.714
TOPIC5.4	90	4.00	1.00	5.00	3.3333	.08939	.84800	.719
TOPIC6.1	90	3.00	1.00	4.00	2.9778	.06884	.65304	.426
TOPIC6.2	90	3.00	1.00	4.00	2.5556	.08378	.79480	.632
TOPIC6.3	90	4.00	1.00	5.00	2.5111	.10024	.95098	.904
TOPIC6.4	90	4.00	1.00	5.00	3.2000	.09105	.86375	.746
TOPIC7.1	90	3.00	1.00	4.00	2.6222	.09019	.85562	.732
TOPIC7.2	90	3.00	1.00	4.00	2.1778	.09292	.88149	.777
TOPIC7.3	90	4.00	1.00	5.00	2.9000	.10368	.98357	.967
TOPIC7.4	90	3.00	2.00	5.00	3.7444	.10064	.95472	.911
TOPIC7.5	90	4.00	1.00	5.00	3.2667	.10093	.95752	.917
TOPIC7.6	90	4.00	1.00	5.00	2.7667	.08218	.77966	.608
Valid N (listwise)	90							

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GENDER * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
GENDER * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
GENDER * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
GENDER * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
GENDER * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
GENDER * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
AGE * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
AGE * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
AGE * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
AGE * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
AGE * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
AGE * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
STATUS * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
STATUS * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

STATUS * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
STATUS * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
STATUS * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
STATUS * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EDU * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EDU * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EDU * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EDU * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EDU * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EDU * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
POSITION * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
POSITION * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
POSITION * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
POSITION * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
POSITION * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
POSITION * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EXPERT * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EXPERT * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EXPERT * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EXPERT * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EXPERT * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
EXPERT * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
INCOME * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
INCOME * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
INCOME * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
INCOME * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
INCOME * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
INCOME * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
PAYMENT * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
PAYMENT * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
PAYMENT * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
PAYMENT * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
PAYMENT * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
PAYMENT * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
CHANGE * TOPIC7.1	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
CHANGE * TOPIC7.2	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
CHANGE * TOPIC7.3	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
CHANGE * TOPIC7.4	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
CHANGE * TOPIC7.5	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
CHANGE * TOPIC7.6	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

Crosstabs

Notes

Output Created	13-SEP-2015 10:19:24	
Comments		
Input	Data	C:\Users\asus\Documents\SPSS_PrintOut\Nongluck1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	CROSSTABS /TABLES=TOPIC8 BY GENDER AGE STATUS EDU POSITION EXPERT INCOME PAYMENT CHANGE /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT EXPECTED /COUNT ROUND CELL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	131029

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TOPIC8 * GENDER	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * AGE	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * STATUS	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * EDU	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * POSITION	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * EXPERT	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * INCOME	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * PAYMENT	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
TOPIC8 * CHANGE	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%

TOPIC8 * GENDER

Crosstab

			GENDER		Total
			ชาย	หญิง	
TOPIC8	1.00	Count	2	21	23
		Expected Count	1.5	21.5	23.0
	2.00	Count	1	29	30
		Expected Count	2.0	28.0	30.0
	3.00	Count	2	26	28
		Expected Count	1.9	26.1	28.0
	4.00	Count	1	8	9
		Expected Count	.6	8.4	9.0
Total		Count	6	84	90
		Expected Count	6.0	84.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.984 ^a	3	.805
Likelihood Ratio	1.040	3	.792
Linear-by-Linear Association	.043	1	.836
N of Valid Cases	90		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .60.

TOPIC8 * AGE

Crosstab

			AGE				
			20-25ปี	26-30ปี	31-35ปี	36-40ปี	41-45ปี
TOPIC8	1.00	Count	15	6	2	0	0
		Expected Count	13.0	4.1	3.6	1.5	.3
	2.00	Count	15	7	3	2	1
		Expected Count	17.0	5.3	4.7	2.0	.3
	3.00	Count	15	3	7	3	0
		Expected Count	15.9	5.0	4.4	1.9	.3
	4.00	Count	6	0	2	1	0
		Expected Count	6.0	0.0	2.0	1.0	0.0

	Expected Count	5.1	1.6	1.4	.6	.1
Total	Count	51	16	14	6	1
	Expected Count	51.0	16.0	14.0	6.0	1.0

Crosstab

			AGE	
			มากกว่า45ปี	Total
TOPICS	1.00	Count	0	23
		Expected Count	.5	23.0
	2.00	Count	2	30
		Expected Count	.7	30.0
	3.00	Count	0	28
		Expected Count	.6	28.0
	4.00	Count	0	9
		Expected Count	.2	9.0
Total		Count	2	90
		Expected Count	2.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.180 ^a	15	.370
Likelihood Ratio	19.649	15	.186
Linear-by-Linear Association	.960	1	.327
N of Valid Cases	90		

a. 19 cells (79.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

TOPIC8 * STATUS

Crosstab

			STATUS		Total
			โสด	สมรส	
TOPIC8	1.00	Count	19	4	23
		Expected Count	19.7	3.3	23.0
	2.00	Count	25	5	30
		Expected Count	25.7	4.3	30.0
	3.00	Count	25	3	28
		Expected Count	24.0	4.0	28.0
	4.00	Count	8	1	9
		Expected Count	7.7	1.3	9.0
Total		Count	77	13	90
		Expected Count	77.0	13.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.678 ^a	3	.878
Likelihood Ratio	.697	3	.874
Linear-by-Linear Association	.532	1	.466
N of Valid Cases	90		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.30.

TOPIC8 * EDU

Crosstab

			EDU			
			ต่ำกว่าป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ(มัธยม/ปวช.)
TOPIC8	1.00	Count	10	13	0	0
		Expected Count	11.2	11.0	.3	.5
	2.00	Count	17	11	0	2
		Expected Count	14.7	14.3	.3	.7
	3.00	Count	10	17	1	0

	Expected Count	13.7	13.4	.3	.6
4.00	Count	7	2	0	0
	Expected Count	4.4	4.3	.1	.2
Total	Count	44	43	1	2
	Expected Count	44.0	43.0	1.0	2.0

Crosstab

			Total
TOPICS	1.00	Count	23
		Expected Count	23.0
	2.00	Count	30
		Expected Count	30.0
	3.00	Count	28
		Expected Count	28.0
	4.00	Count	9
		Expected Count	9.0
Total		Count	90
		Expected Count	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.608 ^a	9	.181
Likelihood Ratio	13.255	9	.151
Linear-by-Linear Association	.280	1	.597
N of Valid Cases	90		

a. 10 cells (62.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

TOPIC8 * POSITION

Crosstab

			POSITION			
			จนท.บัญชีเจ้าหนี้	จนท.บัญชีลูกหนี้	จนท.บัญชีต้นทุน	จนท.การเงิน
TOPIC8	1.00	Count	12	3	2	6
		Expected Count	11.8	4.3	3.1	3.1
	2.00	Count	17	8	2	2
		Expected Count	15.3	5.7	4.0	4.0
	3.00	Count	14	3	5	4
		Expected Count	14.3	5.3	3.7	3.7
	4.00	Count	3	3	3	0
		Expected Count	4.6	1.7	1.2	1.2
Total		Count	46	17	12	12
		Expected Count	46.0	17.0	12.0	12.0

Crosstab

			POSITION	Total
			จนท.บัญชี	
TOPIC8	1.00	Count	0	23
		Expected Count	.8	23.0
	2.00	Count	1	30
		Expected Count	1.0	30.0
	3.00	Count	2	28
		Expected Count	.9	28.0
	4.00	Count	0	9
		Expected Count	.3	9.0
Total		Count	3	90
		Expected Count	3.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.922 ^a	12	.195
Likelihood Ratio	16.942	12	.152
Linear-by-Linear Association	.087	1	.767
N of Valid Cases	90		

a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .30.

TOPIC8 * EXPERT

Crosstab

			EXPERT				
			1-5ปี	6-10ปี	11-15ปี	16-20ปี	มากกว่า25ปี
TOPIC8	1.00	Count	20	2	1	0	0
		Expected Count	16.6	3.8	1.8	.5	.3
	2.00	Count	19	8	1	1	1
		Expected Count	21.7	5.0	2.3	.7	.3
	3.00	Count	19	5	3	1	0
		Expected Count	20.2	4.7	2.2	.6	.3
	4.00	Count	7	0	2	0	0
		Expected Count	6.5	1.5	.7	.2	.1
Total		Count	65	15	7	2	1
		Expected Count	65.0	15.0	7.0	2.0	1.0

Crosstab

			Total
TOPIC8	1.00	Count	23
		Expected Count	23.0
	2.00	Count	30
		Expected Count	30.0
	3.00	Count	28
		Expected Count	28.0
	4.00	Count	9
		Expected Count	9.0
Total		Count	90
		Expected Count	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.274 ^a	12	.424
Likelihood Ratio	13.932	12	.305
Linear-by-Linear Association	.973	1	.324
N of Valid Cases	90		

a. 15 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

TOPIC8 * INCOME

Crosstab

			INCOME			
			ต่ำกว่า15,000	15,000-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000
TOPIC8	1.00	Count	5	6	1	10
		Expected Count	4.6	7.9	3.1	5.6
	2.00	Count	5	14	4	3
		Expected Count	6.0	10.3	4.0	7.3
	3.00	Count	3	9	6	8
		Expected Count	5.6	9.6	3.7	6.8
	4.00	Count	5	2	1	1
		Expected Count	1.8	3.1	1.2	2.2
Total		Count	18	31	12	22
		Expected Count	18.0	31.0	12.0	22.0

Crosstab

			INCOME	Total
			30,001-35,000	
TOPIC8	1.00	Count	1	23
		Expected Count	1.8	23.0
	2.00	Count	4	30
		Expected Count	2.3	30.0
	3.00	Count	2	28
		Expected Count	2.2	28.0
	4.00	Count	0	9
		Expected Count	.7	9.0
Total		Count	7	90
		Expected Count	7.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.173 ^a	12	.048
Likelihood Ratio	20.622	12	.056
Linear-by-Linear Association	1.318	1	.251
N of Valid Cases	90		

a. 12 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .70.

TOPIC8 * PAYMENT

Crosstab

			PAYMENT		
			ต่ำกว่า15,000บาท	15,000-20,000	20,001-25,000
TOPIC8	1.00	Count	8	7	4
		Expected Count	11.0	6.6	2.6
	2.00	Count	17	8	3
		Expected Count	14.3	8.7	3.3
	3.00	Count	11	11	2
		Expected Count	13.4	8.1	3.1
	4.00	Count	7	0	1
		Expected Count	4.3	2.6	1.0
Total		Count	43	26	10
		Expected Count	43.0	26.0	10.0

Crosstab

			PAYMENT			
			25,001-30,000	30,001-35,000	มากกว่า35,000บาท	
TOPIC8	1.00	Count	3	1	0	23
		Expected Count	1.5	.5	.8	23.0
	2.00	Count	1	0	1	30
		Expected Count	2.0	.7	1.0	30.0
	3.00	Count	2	1	1	28
		Expected Count	1.9	.6	.9	28.0
	4.00	Count	0	0	1	9
		Expected Count	.6	.2	.3	9.0
Total		Count	6	2	3	90
		Expected Count	6.0	2.0	3.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.872 ^a	15	.461
Likelihood Ratio	18.389	15	.243
Linear-by-Linear Association	.298	1	.585
N of Valid Cases	90		

a. 18 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.

TOPIC8 * CHANGE

Crosstab

			CHANGE			
			1-2ครั้ง	3-4ครั้ง	5-6ครั้ง	มากกว่า6ครั้ง
TOPIC8	1.00	Count	19	3	0	0
		Expected Count	16.9	2.0	.3	.3
	2.00	Count	22	1	0	0
		Expected Count	22.0	2.7	.3	.3
	3.00	Count	19	3	1	0
		Expected Count	20.5	2.5	.3	.3
	4.00	Count	6	1	0	1
		Expected Count	6.6	.8	.1	.1
Total		Count	66	8	1	1
		Expected Count	66.0	8.0	1.0	1.0

Crosstab

			CHANGE	Total
			ไม่เคยเปลี่ยนงาน	
TOPIC8	1.00	Count	1	23
		Expected Count	3.6	23.0
	2.00	Count	7	30
		Expected Count	4.7	30.0
	3.00	Count	5	28
		Expected Count	4.4	28.0
	4.00	Count	1	9
		Expected Count	1.4	9.0
Total		Count	14	90
		Expected Count	14.0	90.0

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16.530 ^a	12	.168
Likelihood Ratio	13.113	12	.361
Linear-by-Linear Association	1.530	1	.216
N of Valid Cases	90		

a. 16 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

Regression

Notes

Output Created		20-SEP-2015 13:00:17
Comments		
Input	Data	C:\Users\asus\Documents\SPSS_PrintOut\Nongluck1.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOPIC8 /METHOD=ENTER topic1 topic2 topic3 topic4 topic5 topic6.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	7232 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	topic6, topic3, topic5, topic1, topic4, topic2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOPIC8

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.176	.86652

a. Predictors: (Constant), topic6, topic3, topic5, topic1, topic4, topic2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.801	6	3.133	4.173	.001 ^b
	Residual	62.321	83	.751		
	Total	81.122	89			

a. Dependent Variable: TOPIC8

b. Predictors: (Constant), topic6, topic3, topic5, topic1, topic4, topic2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.615	.667		.922	.359
	topic1	.461	.210	.322	2.192	.031
	topic2	.037	.203	.030	.182	.856
	topic3	-.142	.156	-.099	-.909	.366
	topic4	.035	.189	.024	.183	.855
	topic5	-.031	.217	-.019	-.141	.888
	topic6	.323	.197	.213	1.639	.105

a. Dependent Variable: TOPIC8

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางนงลักษณ์ สมเชื้อ
วัน เดือน ปีเกิด	28 มิถุนายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยภูมิ
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	-
ตำแหน่ง	-

