

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

FACTORS AFFECTING THE RETENTION OF EMPLOYEES OF PRIVATE
COMPANIES IN AMATA CITY CHONBURI INDUSTRIAL ESTATE



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING THE RETENTION OF EMPLOYEES OF PRIVATE
COMPANIES IN AMATA CITY CHONBURI INDUSTRIAL ESTATE**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
นักศึกษา	ทรงพล ทองเพ็ญจันทร์
รหัสประจำตัว	61611073
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ Independent Sample t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการคงอยู่ 1-2 ครั้ง และทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมา คือ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน และต่ำที่สุด คือ ความก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors affecting the retention of employees of private companies in Amata city chonburi industrial estate
Student	Mr.Songphon Thongpenchan
Student ID	61611073
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2022
Advisor	Associate. Professor Dr.Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

The research objectives were 1) to study the difference in job retention of employees of private companies in Amata City Chonburi Industrial Estate classified by demographic factors. And 2) to study the factors affecting the retention of employees of private companies in Amata City Chonburi Industrial Estate. The sample group used in the study was 390 employees of a private company working in Amata City Chonburi Industrial Estate, aged 18 years and over. Questionnaires were used to collect data. To interpret the data, frequency, percentage, mean, and standard deviation were employed for data analysis. Moreover, the inferential statistics including Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analyzes were also employed. The results of this study were as follows:

Most of the respondents were male, aged 21-30 years, having a diploma/vocational degree. Working time less than 5 years, less than 5 year's experience, 1-2 job relocation experience and working in the automotive industry. There was a high level of opinions regarding the employee motivation factor as a whole. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was relationship among employees and interpersonal relationship in the organization, followed by supervisor's supervision, and the lowest was progress, respectively. For the hypothesis testing results, it was found that employees of private companies in Amata City Chonburi Industrial Estate with different working hours have different job relocations. statistically significant at 0.01 level and work motivation factors supervisor's supervision acceptance nature of work job responsibilities and progress had a statistically significant effect on the relocation of private companies in the Amata City Chonburi Industrial Estate at 0.01 level.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งมีรองศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาให้คำปรึกษา ความรู้ และแนวทาง พร้อมชี้แนะวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้การค้นคว้าอิสระเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ช่วยให้คำแนะนำ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เป็นกำลังใจสำคัญที่สุดในชีวิตและให้การสนับสนุนส่งเสริมในทุกด้านเป็นอย่างดีที่สุดตลอดทั้งชีวิตที่ผ่านมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้ที่มีความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ดังนั้น จึงถือว่าทุกท่านเป็นผู้มีความอุปการคุณอย่างสูงที่ทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์โดยดี

ทรงพล ทองเพ็ญจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่.....	15
2.4 ผลกระทบต่อการคงอยู่.....	18
2.5 พนักงานบริษัทเอกชนและประเภทของอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี.....	21
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์.....	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	48
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตาม ลักษณะประชากรศาสตร์.....	49
4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	53
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	62
5.2 อภิปรายผล.....	66
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ประวัติผู้เขียน.....	86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี แบ่งตามหมวดอุตสาหกรรม โดยเลือก 3 กลุ่มที่ใหญ่ที่สุดจำแนก กลุ่มต่างๆ กัน.....	29
3.2 ผลการทดสอบการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	32
3.3 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	34
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์.....	38
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน.....	41
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์.....	42
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี นโยบายบริษัทและการบริหาร.....	43
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน.....	43
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน.....	44
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	44
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความมั่นคงของงาน.....	45
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความสำเร็จในการทำงาน.....	46
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี การได้รับการยอมรับ.....	46
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ลักษณะงานที่ทำ.....	47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความรับผิดชอบในงาน.....	47
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความก้าวหน้า.....	48
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	49
4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	50
4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	51
4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	52
4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	53
4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	54
4.21 ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ VIF ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	55
4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี.....	56
4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ผู้รับประโยชน์ทดแทนรายเดือน.....	2
1.2 ข้อมูลสถิติ อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตน.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2545) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ยังมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งให้แก่พนักงาน จึงควรมีวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานแต่ละราย ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) นอกจากนี้คงดีการยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันทั่วทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่งคั่งขององค์กรในอนาคต (จุฑามณี ตรีภูมิตูตา, 2544)

จากข้อมูลผู้ประกันตนปี 2560 (ม.ค.-ส.ค.) พบคนไทยลาออกจากงานเดือนละ 96,659-130,855 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2561) สาเหตุหลักคือต้องการ ‘เงินเดือนสูงขึ้น-ความก้าวหน้า’ พนักงานคอปกขาวคนรุ่นใหม่ลาออกมาทำงาน ‘อิสระ’ แต่ ‘ไม่มั่นคง’ ตามเทรนด์ ‘Gig Economy’ มากขึ้น พบ First Jobber พนักงานภาคบริการ ‘เงินเดือนสูง’ ยิงอยากลาออกเพราะภาระงาน-ความกดดัน ส่วนภาคอุตสาหกรรม งานศึกษาชี้หากบริษัทจะรักษาคคนไว้ ต้องขึ้นเงินเดือนให้เท่ากับโรงงานอื่น ๆ

ผลสำรวจประจำปีเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประจำปี 2560 (2017 General Industry Total Compensation Survey) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (Willis Towers Watson) บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โบรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานโดยรวมในประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 12 ในปี 2560 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการลาออกของพนักงานทั่วทั้งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่อยู่ร้อยละ 15 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุด ได้แก่ กลุ่มผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 18 และกลุ่มประกันชีวิต ร้อยละ 16 กลุ่มไฮเทคโนโลยี ร้อยละ 11 และกลุ่มบริหารสินทรัพย์ ร้อยละ 10 มีอัตรา

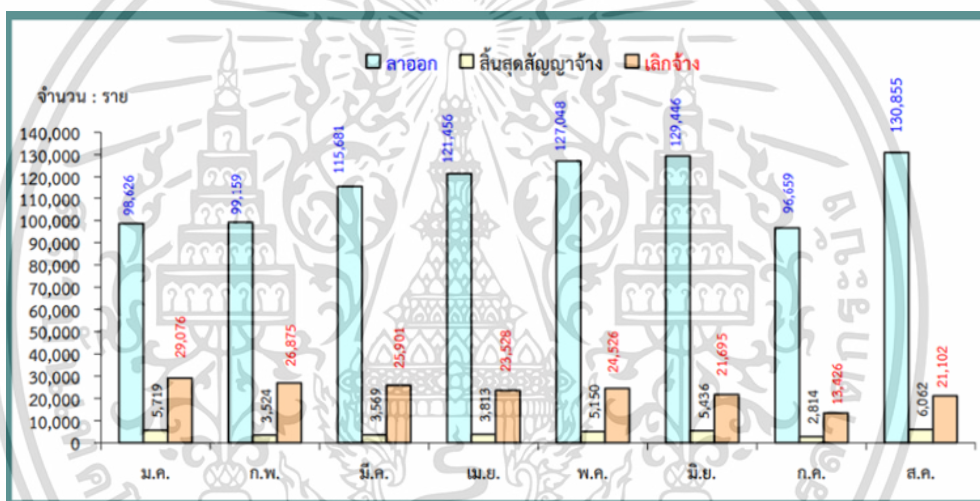
การลาออกของพนักงานต่ำที่สุด สาเหตุการลาออกของพนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้จัดการ เป็นต้น (วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน, 2560)

การรักษาบุคลากรขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ขณะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการคงอยู่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ข้อมูลจาก กระทรวงแรงงาน มีสถิติผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานช่วงเดือน สิงหาคม 2564 พบว่ามีการ ลาออกจากงานเป็นจำนวนทั้งสิ้น 130,855 คน และจากผู้ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 158,019 คน โดยผู้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานโดยการลาออกมีจำนวน 130,855 คน กรณี ว่างงานโดยสิ้นสุดสัญญาจ้างมีจำนวน 6,062 คน และกรณีว่างงานโดยการเลิกจ้างมีจำนวน 21,102 คน (ดังภาพที่ 1.1) ซึ่งจากข้อมูลแบ่งเป็นสัดส่วน จะพบว่าผู้ว่างงาน 8 ใน 10 คน ล้วนแต่เป็นคนที่ ลาออกจากการทำงานมาก่อนทั้งสิ้น (กระทรวงแรงงาน, 2560)



ภาพที่ 1.1 ผู้รับประโยชน์ทดแทนรายเดือน

ที่มา : กระทรวงแรงงาน, 2560

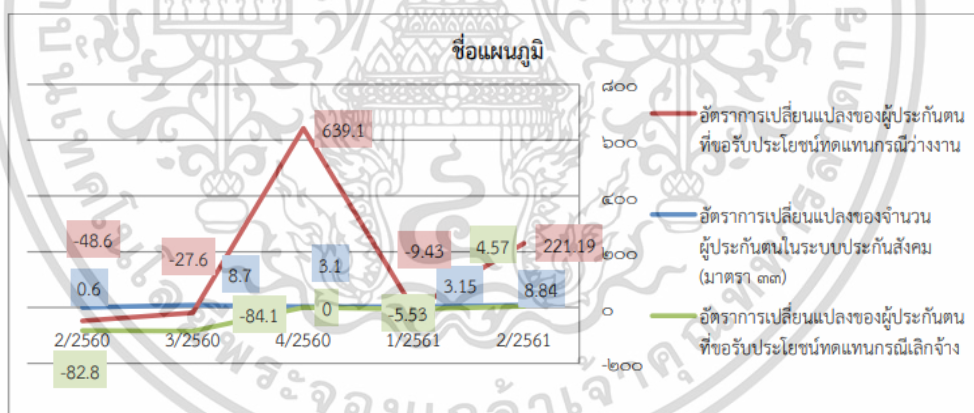
การสำรวจ 'ดัชนีความเครียดของคนไทย' ของสถาบันวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ (เอยูโพลด์) 2 ครั้งในปี 2560 (เมื่อเดือน พ.ค. และ ส.ค.) พบว่าวิธีปฏิบัติตน เพื่อแก้ปัญหาเมื่อตนเองรู้สึกเครียดในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องเศรษฐกิจ การเงิน เรื่องสิ่งแวดล้อม เรื่องการเรียน และเรื่องการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนส่วนใหญ่มีความเครียด สำหรับในเรื่องการทำงาน จะแก้ปัญหาคความเครียดโดยการหากิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุขหางานอดิเรกทำ ตั้งใจทำงาน ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด รับผิดชอบงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด และลาออก หางานใหม่ หางานอื่นทำ เป็นต้น

สภาพเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชลบุรี จังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางทิศ ตะวันออกของประเทศไทย ริมฝั่งทะเลด้าน ตะวันออกของอ่าวไทย ตามประวัติเป็นเมืองเก่าอยู่ใน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราวสมัยทวารวดีและสมัยขอมนั่นเอง เขตจังหวัดชลบุรี มีเมืองที่เกิดขึ้นในสมัยนั้น 3 เมืองด้วยกัน คือ เมืองพญาเร่ ในเขตอำเภอบ่อทอง เมืองพระรถในเขต อำเภอพนัสนิคม และเมืองศรีพะโลในเขต อำเภอเมืองชลบุรี

มีความต้องการแรงงานไทย ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (พ.ศ. 2561-2570) สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ISBN 2287-0520) ประเทศไทยนับว่ามีความคลาหลายทางอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการขนส่ง และอุตสาหกรรมสกัดจากธรรมชาติโดยรายได้จากผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีผลต่อระดับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) เป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับภาคแรงงานที่กำลังขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านปัญหาหรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของพนักงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กรทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก สูญเสียโอกาสผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอต่อกระบวนการเรียนการสอน หรืออาจทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง

จากข้อมูลสถิติ (ดังภาพที่ 1.2) อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตนที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นนั้นแสดงถึงการว่างงาน หรือออกจากงานประจำ



ภาพที่ 1.2 ข้อมูลสถิติ อัตราการเปลี่ยนแปลงของผู้ประกันตน

ที่มา : สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2561

จากปัจจัยแรงงานที่กล่าวมาข้างต้น คาดการณ์ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานลาออกจากองค์กร การสูญเสียบุคคลกร ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า เป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อทราบถึงข้อเท็จจริงปัจจัยการลาออกของพนักงาน นั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้างและจะสามารถจะหาทางที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างไร ซึ่งจะเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ของจังหวัดชลบุรี ที่เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ปัจจัยนโยบายบริษัทและการบริหาร ปัจจัยความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ปัจจัยสภาพการในการทำงาน ปัจจัยความมั่นคงของงาน ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยการได้รับการยอมรับ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยความรับผิดชอบในงานและปัจจัยความก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะเจาะจงเก็บข้อมูลในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เนื่องจากเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะที่ใหญ่ที่สุดของประเทศไทยตั้งอยู่ที่ใจกลางของอีสเทิร์น ซีบอร์ด ที่เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรมการผลิตในภูมิภาคตะวันออก ซึ่งมีจำนวนแรงงานมากถึง 215,425 คน (บริษัทอมตะคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2560) และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) จำนวน 390 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาสามารถตั้งสมมุติฐานการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

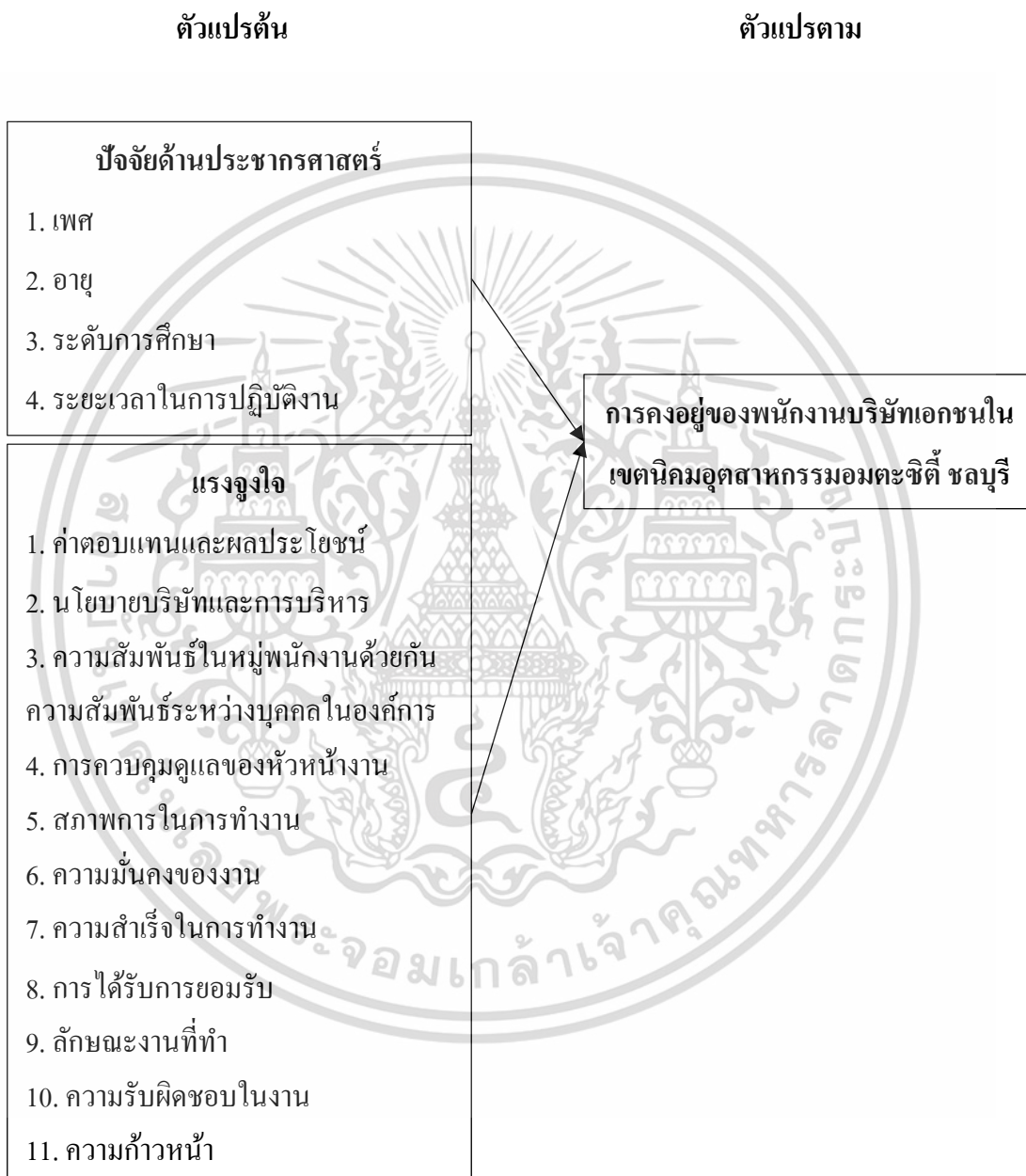
1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยในการคงอยู่พนักงานบริษัทเอกชนใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

1.5.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท และวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างพัฒนาแรงจูงใจให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ส่งผลให้องค์กร เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาในหัวข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีตัวแปรต้นและตัวแปรตาม แสดงดังภาพที่ 1.3



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานของเอกชนใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามขอบเขต ดังต่อไปนี้

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนใน เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ปัจจัยต้น 3 ด้านดังนี้

1.7.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวและพื้นฐานของพนักงาน ได้แก่ แยกเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.7.2 แรงจูง หมายถึง ปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำ

1.7.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้ พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งในที่นี้วัดจาก ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพการในการทำงาน ความมั่นคงของงาน

1.7.4 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร และทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัจจัยจูงใจสามารถสนองตอบความต้องการภายในพนักงานได้ ซึ่งในที่นี้วัดจาก ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า

1.7.4.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจ ของบุคลากรในการทำงาน

1.7.4.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหาร องค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.7.4.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี กับเพื่อนพนักงานด้วยกัน

1.7.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็น กิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี กับบุคคลในองค์กร

1.7.4.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.4.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

1.7.4.7 ความมั่นคงของงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

1.7.4.8 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.7.4.9 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยกย่องชมเชยแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.7.4.10 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.7.4.11 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือ ควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.7.4.12 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมี โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.7.3 ความต้องการคงอยู่ หมายถึง ความอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ ในการศึกษาครั้งนี้จะวัดจาก ความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ความพร้อมในการออกจากที่เก่า และความต้องการจะลาออก

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่
- 2.4 ผลกระทบต่อการคงอยู่
- 2.5 พนักงานบริษัทเอกชนและประเภทของอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ภาวิณี กาญจนานา (2559) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่า (Demographics) เป็นอีกปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรด้านโครงสร้างของประชากรซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าคนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากการงานน้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ประมะ สตะเวทิน (2533) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคลิกมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนธรรมประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอว์เฟออร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านคุณสมบัติของบุคคลซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงานมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

สุธิดา คิวานนท์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน กับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จากการวิจัยพบว่า 1. ความตั้งใจเปลี่ยนงานในองค์กรเดิมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ความตั้งใจเปลี่ยนงาน ไปองค์กรใหม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่เพศ และแรงจูงใจในงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่า คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้น ได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศิริพร จันทศรี (2550) ได้ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่าปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงถึงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำงาน เพราะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และไม่ได้คาดหวังสิ่งตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำงานได้ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือมีผลตอบแทน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชน

Herzberg (1959) การจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่ง เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกัน ออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและ นักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่ม ผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับ ทุก ๆ คนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นจากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบ โดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็น ปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสร้างแรงจูงใจ 1.ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2.ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำพายุให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความ เข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีจึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่ม มากขึ้น ในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมาย มากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎี การจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะ ตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมาแต่อย่างไรก็ตามกรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรีและ ณ ระดับของพนักงานประจำวันผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวและให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไปได้เสมอ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ปัจจัยก้ำจุน คือปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้ พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพการณ์ในการทำงานและความมั่นคงของงาน ปัจจัยจูงใจ คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจสามารถสนองตอบความต้องการภายในพนักงานได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน มาใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2545, น. 186-187) Mejia, Balkin, และ Candy (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543, น. 159) ได้อธิบายความหมายของการลาออกจากงานของพนักงาน ดังนี้

1. การลาออกจากงานโดยความสมัครใจของพนักงาน เกิดขึ้นเมื่อพนักงาน ตัดสินใจด้วยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลที่เกี่ยวกับอาชีพ การตัดสินใจอาจเป็นเพราะพนักงานได้งาน ใหม่ที่ดีกว่าเดิม ต้องการเปลี่ยนอาชีพ ต้องการมีเวลาอยู่กับครอบครัว พบว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ จูงใจ เพราะสภาพการทำงานไม่ดีได้เงินเดือนน้อยหรือได้ประโยชน์ที่น้อยกว่า และมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สรุปคือพนักงานออกจากงานเนื่องจากความไม่ ดึงดูดใจกับไม่มีความสุขในงานที่ทำ การลาออกจากงานด้วยความสมัครใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลาออก (Quits) กับการเกษียณอายุ (Retirements) (1) การลาออก การตัดสินใจลาออกของพนักงานขึ้นอยู่กับพนักงานไม่พอใจ ในงานที่ทำ และมีทางเลือกที่ดึงดูดใจภายนอกมากกว่าในองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานสภาพแวดล้อม หรือ ทั้งสองอย่าง (2) การเกษียณอายุ จะต่างไปจากการลาออก จากงานหลายประการ ประการแรกการเกษียณอายุเป็นการสิ้นสุดอาชีพของพนักงาน แต่การลาออก จากงานเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ ประการที่สองการเกษียณอายุเนื่องมาจากที่พนักงานต้องการได้รับ ประโยชน์ที่คุ้มค่าในการเกษียณ จากองค์กร ซึ่งเป็นรายได้ที่อ้อมไว้ให้กับพนักงาน และเป็นความ มั่นคงทางสังคม พนักงานที่ลาออกจะ ไม่ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า ประการสุดท้ายองค์กรมีแผนการ เกษียณอายุล่วงหน้า พนักงานจึงลาออก จากงานตามแผนเกษียณอายุ

2. การลาออกจากงานที่ไม่ใช่ความสมัครใจการพ้นจากงานประเภทนี้เกิดขึ้น จากการที่ ฝ่ายบริหาร หรือองค์กรพิจารณาให้พนักงานลาออกจากงาน เนื่องมาจากความจำเป็นทาง เศรษฐกิจ หรือพนักงานไม่เหมาะสมกับองค์กร การลาออกจากงาน โดยไม่สมัครใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การไล่ออก (Discharges) และการปลดออกหรือเลิกจ้าง (Layoffs) (1) การไล่ออก เกิดขึ้นเมื่อฝ่าย บริหารหรือองค์กรพิจารณาว่าพนักงานไม่ เหมาะสมกับองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานปฏิบัติงาน ไม่ได้ผลดี หรือถูกไล่ออกเพราะพนักงาน ประพฤติปฏิบัติที่เสียหายร้ายแรง ทุจริตเสื่อมเสียศีลธรรม เป็นต้น (2) การปลดออกหรือเลิกจ้างพนักงาน นับเป็นวิธีการที่รุนแรง สาเหตุของ การปลดออกจาก งานอาจจะเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม หรือกลยุทธ์ขององค์กรเปลี่ยนไป ทำให้เป็น แรงผลักดันที่ ต้องลดกำลังคน การแข่งขันกันรุนแรง การลดการผลิต การเปลี่ยนเทคโนโลยีตลอดจน สภาพปัญหา ทางเศรษฐกิจและการเงิน เป็นต้น สรุปว่าการลาออกจากงานนั้นเกิดขึ้นทั้งที่พนักงานสมัครใจและ ไม่สมัครใจ ซึ่ง สาเหตุที่ลาออกจากงานอาจเกิดได้จากหลายๆ ปัจจัย ซึ่งบางปัจจัยอาจจะมาจากตัว ผู้ปฏิบัติงานเอง จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่ง ไม่ว่าจะการลาออกจะเกิดจากปัจจัยใดก็

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเขียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะส่งผลกระทบต่อทั้ง โดยทางตรง และโดยทางอ้อม ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร นั้นทั้งสิ้น

Cho (2009) ให้ความหมายการคงอยู่คือความน่าจะเป็นในระยะเวลาอันใกล้ที่พนักงานจะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่ หรือความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ที่น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่างานที่ทำอยู่

Karatepe & Uludag (2007) ให้ความหมายการคงอยู่คือความต้องการจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในงานและชีวิตครอบครัว

Kong et al. (2004) ที่ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานในการที่จะลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยสมัครใจ โดยไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน และความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในกระบวนการออกจากงาน (Withdrawal Process) ส่วน Beadles et al. (2000) ให้ความหมายความตั้งใจจะลาออกของพนักงานว่าเป็นความต้องการที่จะหยุดการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานมีความชะงัก และส่งผลให้เป็นข้อจำกัดขององค์กร

Gaertner and Nollen (1992) ให้แนวคิดว่าความต้องการคงอยู่หรือลาออก หมายถึง ความต้องการทางพฤติกรรมที่เป็น ผลจากนโยบายขององค์กร สภาพด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงาน คาดหวังจะจากองค์กรไปเนื่องจากเชื่อว่า ตนเองจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก นอกจากนั้น Vandenberg and Nelson (1999) ยังกล่าวว่าความต้องการลาออก หมายถึงการที่บุคคลมี การประมาณความเป็นไปได้ที่จะลาออกไปจากองค์กรอย่างถาวรในเวลาหนึ่งในอนาคตอันใกล้

Mobley (1982) กล่าวว่า ให้ความหมายการคงอยู่หรือลาออกคือ การที่พนักงานหยุดหรือหมดสิ้นในความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจของผู้ซึ่งได้รับ ค่าตอบแทนจากองค์กร ทั้งนี้ไม่รวมถึงการโยกย้ายหรือหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์กร ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1.การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึงการที่พนักงาน เป็นผู้ตัดสินใจลาออกเองไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ ก็ตาม 2.การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึงการที่พนักงาน ลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงานซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลด เพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไปหรือเกิดจากการถูกไล่ออกเมื่อพนักงาน ไม่มี ความสามารถเพียงพอหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร การลาออกจากงาน หมายถึงการที่บุคลากรตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กร โดยที่ บุคลากร สามารถที่จะลาออกจากงานได้ตามความต้องการของตน การออกจากงานอาจเกิดขึ้นจาก สาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง ความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในทำงานใหม่ เป็นต้น การออกจากงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่นในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง บุคลากรสามารถออกจากงานได้ในหลาย

ลักษณะโดยเฉพาะใน สถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรอาจประสบปัญหาในการดำเนินงานจนต้องปลดคนงานหรือเกิดปัญหาที่ เรียกว่า “ปัญหาสมองไหล (Brain Drain)” นั้นเอง

Porter et al. (1974) กล่าวว่าความต้องการที่จะย้ายงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความต้องการที่จะลาออกจากงานอยู่ภายใต้การควบคุมของ บุคลากรมากกว่าการลาออกจากงานจริงที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอื่นมาก ความต้องการที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่หรือการลาออก คือสามารถสรุปความหมายได้ว่า ความอยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ความพร้อมในการออกจากที่เก่า และความต้องการจะลาออก ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

2.4 ผลกระทบต่อการคงอยู่

การคงอยู่หรือลาออกจากงานนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน ลูกจ้างทั้งประจำและไม่ประจำ จะต้องใช้การพิจารณาอย่างรอบรอบในการตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานที่ทำอยู่ ดังนั้น หากพนักงานมีความตั้งใจที่จะย้ายงานหรือลาออกจากงานแล้วแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเช่นนี้ไม่ใช่พฤติกรรมปกติของพนักงาน

Nobscot Corporation (2004) ได้กล่าวถึงผลกระทบที่เกิดจากการออกจากงาน ดังนี้คือ

1. ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากพนักงานลาออก (The Cost of Turnover) เป็นที่ทราบกันดีสำหรับผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการที่พนักงานย้ายงานหรือลาออก ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานใหม่ การฝึกอบรม และการสูญเสียผลผลิต และจากตัวเลขพบว่า องค์กรจะมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นประมาณ 25% ของเงินเดือนพนักงาน ตัวอย่างเช่น ถ้าเงินเดือนเท่ากับ 20,000 เหรียญต่อปี ฉะนั้นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจะเท่ากับ 5,000 เหรียญ ต่อพนักงานหนึ่งคน ถ้าองค์กรมีพนักงานย้ายงานหรือลาออก 30 คนต่อเดือน องค์กรจะมีค่าใช้จ่ายเท่ากับ 150,000 เหรียญต่อเดือน หรือเท่ากับ 1,800,000 เหรียญต่อปี

2. การสูญเสียความรู้ขององค์กร (Loss of Company Knowledge) เมื่อพนักงานย้ายงานหรือลาออก องค์กรจะสูญเสียความรู้ที่อยู่กับตัวพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร จากลูกค้าหรือโครงการที่เคยร่วมดำเนินการทั้งในอดีตและปัจจุบัน หรือแม้แต่ต้องสูญเสียให้กับคู่แข่ง ซึ่งโดยปกติ องค์กรต้องใช้ทั้งเวลาและเงินเพื่อการลงทุนสำหรับพนักงานในแต่ละคนหากพนักงานย้ายงานหรือลาออกจะทำให้ องค์กรสูญเสียการลงทุนดังกล่าว และทำให้ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

3. การพังทลายทางการบริการลูกค้า (Disruption of Customer Service) ลูกค้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ของลูกค้ากับพนักงาน นั้นถูกพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการซื้อขายกันอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานลาออกความสัมพันธ์ ดังกล่าวมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์กรสูญเสียลูกค้าได้

4. การลาออกของพนักงานส่งผลให้เกิดการลาออกได้มากขึ้น (Turnover Spirals into More Turnover) เมื่อพนักงานลาออกจะส่งผลถึงความรู้สึกของพนักงานที่อยู่ในองค์กร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเฉื่อยชา ความเกียจหรือมีการพูดถึงในด้านลบทำให้ส่งผลถึงขวัญกำลังใจของพนักงานที่เหลือในองค์กรได้ และอาจทำให้พนักงานลาออกเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การลาออกของบุคลากรในองค์กรอาจก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบ ต่างๆ สรุปได้ดังนี้ ภัทรา ศรีเจริญ (2534) ผลต่อองค์กร

1. ผลต่อค่าใช้จ่าย การลาออกเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรง และทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานใหม่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิต และประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกอบรมใหม่เพื่อมาแทนที่ บุคลากรที่ลาออกไป

2. ผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์กร หากบุคลากรที่ลาออกจาก องค์กรไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียงได้

3. ผลต่อกลุ่มสังคมในองค์กร หากผู้ที่ลาออกจากองค์กรไปเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาจะมีผลกระทบต่อบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่โดยทำให้ปริมาณงาน มากขึ้น และผลงานอาจมีประสิทธิผลลดลง

4. ผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร การลาออกของบุคลากรที่เป็นผู้ที่เป็นที่เคารพ หรือเป็นที่รักใคร่ของบุคลากร อาจมีผลต่อทัศนคติ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้ทราบว่า ยังมีทางเลือกอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่

5. ผลต่อการสูญเสียโอกาสที่ดีขององค์กร การเปลี่ยนงานของบุคลากรอาจเป็น สาเหตุให้องค์กรต้องระงับหรือเลื่อน โอกาสที่สำคัญ หรือโครงการที่ดีเนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผลต่อบุคคล 1. ผลต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร การที่มีพนักงานย้ายงานหรือลาออกจากองค์กรไปทำให้พนักงานที่ยังอยู่พยายามพิจารณาหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนอื่น ๆ ที่ต้องย้ายงานหรือลาออกจากงาน และทำให้เขาพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตาม ไปด้วย นอกจากนี้การที่เขาได้มีโอกาสรับรู้สภาพ ความเป็นจริงของหน่วยงานใหม่จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานเดิม 2. ผลต่อพนักงานที่ลาออกจากองค์กร พนักงานที่ลาออกจะสูญเสียประโยชน์

บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้อาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดความเครียดจากงานใหม่ ซึ่งหากไม่สามารถจัดการ กับความเครียดนั้นได้ จะทำให้เกิดผล
กระทบ ต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่น และความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้ ผลต่อสังคมและ
เศรษฐกิจ 1. ผลต่อราคาสินค้า การที่บุคลากรย้ายงานหรือลาออกจากงานไป จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่าย
ต่างๆ ในที่เกิดจากการคงอยู่หรือลาออก และการรับพนักงานใหม่ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการผลิต
สูงขึ้น ซึ่งมีผลทำ ให้ราคาสินค้าสูงขึ้นไปด้วย 2. ผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ หน่วยงานหรือ
โรงงานที่ต้องการขยาย กิจการอาจไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร ทำให้การขยายการ
ลงทุนต้องชะงักงัน หรือ หยุดชะงัก จากการศึกษาทฤษฎี แม้ว่าจะมีสาเหตุหลายประการที่กระตุ้น
ผลึกคิด หรือ ดึงดูดให้พนักงานย้ายงานหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งสาเหตุที่พนักงานลาออกอาจเกิน
การควบคุมขององค์กร เช่น แนวโน้มตลาดแรงงาน ภาวะสุขภาพ แต่ก็ยังมีปัจจัยหลายประการที่เป็น
ปัจจัยด้านองค์กรซึ่งอยู่ในขอบเขต ของผู้บริหารองค์กรจะสามารถกระทำการเพื่อดึงดูด และรักษา
พนักงานไว้ไม่ให้เกิดการคงอยู่หรือลาออก ซึ่งสามารถ กระทำได้ด้วยการบริหารจัดการและ
นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ในการศึกษาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษากระบวนการลาออก โดยผ่าน
มุมมองของทฤษฎี การแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งพนักงานจะตัดสินใจจาก
ประสบการณ์ที่ได้รับการปฏิบัติ จากองค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และการ
ได้รับความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กร และความ ต้องการคงอยู่หรือลาออก
ซึ่งประสบการณ์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับจากนโยบายต่างๆ ขององค์กร อาจมีผลทำให้พนักงานเกิด
ความไม่พึงพอใจซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความคิดที่จะย้ายงานหรือลาออก ซึ่งความไม่พึงพอใจ
เกิดขึ้น โดยพนักงานจะประเมินจากประสบการณ์ที่ตนได้รับการกระทำต่างๆ จาก องค์กร โดย
พิจารณาการได้รับความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ อีกทั้งนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ แสดงให้
เห็นว่าองค์กรให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงาน และการดำเนินการที่แสดงให้เห็นว่าองค์กร สนับสนุน
ในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งพนักงานจะตอบ
แทนโดยการทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ มีความผูกพันต่อองค์กร และยังคงทำงาน
อยู่กับองค์กรต่อไป แต่หากพบว่าองค์กรไม่ให้คุณค่า หรือเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน ไม่ให้
การ สนับสนุนให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ไม่มีความยุติธรรมในองค์กร ก็จะส่งผลให้
ลดความ ผูกพันองค์กร และคิดที่จะย้ายงานหรือลาออกจากองค์กรได้ในที่สุด

Landy (1985) กล่าวว่า การคงอยู่หรือลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงาน
ทำให้พนักงานต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีอยู่และต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับ
สภาพการทำงานในที่ทำงานใหม่นอกจากนี้ผู้ที่ย้ายงานหรือลาออกจากงานยังจะต้องคำนึงถึง
ปัจจัยอื่นๆ ที่ไกลออกไปและ ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรับผิดชอบส่วนตัว สถานที่ทำงาน และ
สภาพการจ้างงานอีกด้วย ดังนั้น การบริหารแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดอัตราการคงอยู่หรือ
ลาออกของพนักงานนั้นจึงต้องเริ่มต้นจากการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ
ที่พนักงานจะย้ายงานหรือลาออก ในระหว่างที่ลูกจ้างยังทำงานอยู่ และเมื่อทราบถึงปัจจัยเหล่านั้น
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้วจึงหาทางยับยั้ง แก้ไขหรือป้องกันไม่ให้ปัจจัยเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อลูกจ้างอีกต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดสภาพเงื่อนไขที่ เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้น เมื่อพนักงานเปรียบเทียบแล้วว่าการทำงานอยู่กับสถานที่ทำงานเดิมนั้น ยังคงตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้มากกว่าการคงอยู่หรือลาออกไปทำงานกับที่ทำงานแห่งใหม่ แล้วความตั้งใจที่จะย้ายงานหรือลาออกจากงานก็จะหมดไป พนักงานก็จะยังคงทำงานกับสถานที่ทำงานเดิมต่อไป การคงอยู่หรือลาออกนั้นเป็นพฤติกรรมในระดับองค์กร ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลายๆ ด้าน ดังนี้ ผลกระทบต่อบุคคล

1. พนักงานที่ย้ายงานหรือลาออกมักจะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องหรือเพียงพอเกี่ยวกับองค์กร ใหม่ที่พวกเขาไปทำงาน โดยแต่ละบุคคลอาจตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกหรือความมีเหตุผลที่จะย้ายงานหรือลาออกจากผู้ว่าจ้างคนก่อน เช่น ความคาดหวังสูงเกินไปเกี่ยวกับองค์กรใหม่ Steers and Mowday (1981) ซึ่งทำให้เมื่อพบเจอกับความเป็นจริงจะนำไปสู่ทัศนคติเชิงลบ ดังนั้น ความคาดหวังเชิงบวกอาจนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงลบได้ตาม “The greener grass phenomenon” โดย Schneider’s (1976, น. 308-333)

2. ผลกระทบต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร Steers and Mowday (1981) กล่าวว่า การคงอยู่หรือลาออกเป็นไป ได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบสำหรับบุคคลที่ยังอยู่ในองค์กร ผลในเชิงลบ คือ การสูญเสียเพื่อนร่วมงานผู้ซึ่งมีคุณค่าทั้งทางการทำงานร่วมกันและเหตุผลด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อีกทั้งพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรจะต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความเครียดและส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผลกระทบต่อองค์กร 1. ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง (Direct Costs) เช่น ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครพนักงานใหม่ กระบวนการคัดเลือก สัมภาษณ์เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความสามารถ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าพนักงานเก่าคนอื่นๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรม และผ่านการเรียนรู้งานก่อน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์กรอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พัฒนาทักษะด้านต่างๆ เป็นต้น สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543) ค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Costs) เช่น ค่าใช้จ่ายในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนให้กับพนักงานในองค์กร ผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีต้นทุนที่แอบแฝงอยู่ในรูปของต้นทุนค่าเสียโอกาส เช่น เวลาที่ เสียไปในกระบวนการฝึกอบรม เป็นต้น

2. ผลกระทบต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานใหม่อาจจะไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้เทียบเท่าพนักงานคนเดิม หรือสูญเสียความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าเนื่องจากความ จงรักภักดีของลูกค้าผูกติดอยู่กับพนักงานคนเดิม Darmon (1990) Schlessinger & Heskett (1991) 3. ผลกระทบต่อการสูญเสีย

โอกาสทางธุรกิจ โดยการคงอยู่หรือลาออกอาจทำให้การดำเนินงานหรือโครงการในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หยุดชะงักได้ และนอกจากนั้นยังทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์กรที่มีการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานในอัตราสูง จะทำให้ภาพพจน์ขององค์กรในสายตาของสาธารณชนโดยรวมเสียไป 4. ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของพนักงานในองค์กรกำลังใจอาจบั่นทอนไป เนื่องจากการสูญเสียเพื่อนร่วมงาน ทำให้สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญเนื่องจากการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จัก หรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลอื่นๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และเกิดการเริ่มต้นหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น ๆ และอาจทำให้กระตุนการคงอยู่หรือลาออกของพนักงานคนอื่น ๆ ขึ้นได้ในองค์กรจะมีปริมาณมากขึ้น เนื่องจากเกิดความตระหนักได้ว่ายังมีงานที่อื่น ๆ เป็นทางเลือกอยู่ 5. ผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากอัตราการคงอยู่หรือลาออกเป็นพฤติกรรมที่มองไม่เห็น และขาดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้บริหารอาจจะตอบสนองอย่างไม่เหมาะสม ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่สร้างสรรค์ นอกจากนี้แล้วการคงอยู่หรือลาออกยังส่งผลตามมาอีก ๆ นับประการ ดังที่ เพ็ญศิริ วายวานนท์ (2537) กล่าวว่า เป็นการเพิ่มพูนต้นทุนขององค์กรในประเภทค่าใช้จ่ายต่อไปนี้คือ 1. ต้นทุนการจัดจ้างคน ได้แก่ การสิ้นเปลืองเวลา และภาระในกระบวนการสรรหา การทดสอบ และการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกคนเข้ามาทดแทนคนที่ออกไป 2. ต้นทุนการฝึกอบรม ได้แก่ การเสียเวลาของหัวหน้าฝ่ายบุคคล และของตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง 3. ผู้เริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่โดยปกติจะทำงานได้น้อยกว่าเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับ 4. ผู้เริ่มทำงานใหม่จะมีโอกาสทำงานพลาด หรือทำให้เกิดความเสียหายจากอุบัติเหตุได้มาก และทำให้อัตราการใช้วัสดุอย่างสิ้นเปลืองสูง 5. ช่วงเวลาที่รอการหาคนใหม่มาทดแทนคนเก่าจะมีผลทำให้ผลผลิตลดลง และไม่ได้ใช้เครื่องจักรและเครื่องมือเต็มกำลังการผลิต 6. ต้องมีการทำงานล่วงเวลา เนื่องจากการเขาออกงานมีมาก และก่อให้เกิด ปัญหาการทำงานเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาที่ลูกค้าต้องการ

2.5 พนักงานบริษัทเอกชนและประเภทของอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

2.5.1 ความหมายของพนักงานบริษัทเอกชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายพนักงานบริษัทเอกชนไว้ว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาต่างๆ ที่สามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้อง ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

2.5.2 ประเภทของอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

ประเภทของงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ประกอบด้วย 1. ยานยนต์ (32.64%) 2. เหล็ก โลหะ พลาสติก (25.52%) 3. เครื่องใช้ไฟฟ้า (14.02%) 4. สินค้าอุปโภค บริโภค (10.25%) 5. เคมีภัณฑ์ (9.83%) 6. บริการและสาธารณูปโภค (7.53%) 7. อื่นๆ (0.21%) ประกอบไปด้วย บริษัท Denso (ชิ้นส่วนยานยนต์), Bridgestone (ยางรถยนต์), Daikin (เครื่องปรับอากาศ), Asahi Glass (กระจกรถยนต์), SONY (เครื่องเสียง), Siam Toyota (เครื่องยนตร์รถ), Mitsubishi Electric (อุปกรณ์ไฟฟ้า), Kao, Siam Kubota Tractor, Calsonic Kansei (ชิ้นส่วนยานยนต์), Bangkok Komatsu, Apollo, Hino Motors (ยานยนต์), Jatco (ทรานส์มิชชั่น), Mitsubishi Heavy Industries, NIPPON Paint, Siam Hitachi, Lotte, Toyoda Gosei (ชิ้นส่วนยานยนต์), CBC (แม่พิมพ์ 3 มิติ), Seishin (ชิ้นส่วนอลูมิเนียม), World Kogyo (ประตู่ชุดเตอร์), Siam Kito (เครน,ขอก่ียว), Thai Silvec (หุบเคลือบผิว), E&H (ตัดกลึงโลหะ) , Kanuc YMP (อบชุบไนไตรต์), Shimohira Electric (สายไฟ), Siam NDK (ตัดกลึงโลหะ) , Honda EGAS(ผลิตเครื่องมืออุตสาหกรรมยานยนต์) และอื่นๆ อีกมากมาย

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ส่วนใหญ่ เป็นยานยนต์ เหล็ก โลหะ พลาสติก เครื่องใช้ไฟฟ้า ฯลฯ ซึ่งในแต่ละประเภทมีลักษณะและความสำคัญแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี อาจเรียกได้ว่า ใหญ่เป็นอันดับ 1 ของประเทศไทย ด้วยพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมดถึงราว 25,000 ไร่ สาธารณูปโภคสำหรับการอุตสาหกรรมครบครัน เดินทางสะดวก ขับรถจากกรุงเทพฯ เพียงชั่วโมงกว่าๆ เท่านั้น สามารถมาได้ทั้งจาก ถ.บางนา-ตราด และ มอเตอร์เวย์ มีบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทนานาชาติที่มีชื่อเสียงมากมายที่ตั้งอยู่ในนิคมฯแห่งนี้ อ้างอิงจากข้อมูลปี 2557, มีบริษัทอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในนิคมฯ นี้กว่า 600 บริษัท อันดับ 1 ประมาณ 66% เป็นบริษัทญี่ปุ่นหรือร่วมทุนญี่ปุ่น และอันดับ 2 ประมาณ 16% เป็นบริษัทไทย และมีแรงงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นนิคมที่มีขนาดใหญ่

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงาน ในบริษัทเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง จำนวน 384 ราย โดยการใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของ พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การวิเคราะห์การถดถอย แบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการ ลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยปัจจัยที่ส่งผลการ ลาออกของ พนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างาน กับด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตปริญญา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในปัจจุบันพนักงานทั้งองค์กรในภาครัฐ และเอกชนมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากขึ้นกว่าในอดีต ซึ่งปัญหาส่วนมากมักพบในบริษัทเอกชน ซึ่งไม่เพียงเกิดกับบริษัทเอกชนขนาดกลางถึง ขนาดเล็กเท่านั้นแม้บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ก็ล้วนแต่ ประสบกับปัญหาเดียวกันดังเช่น บริษัทปูนซิเมนต์ ไทยจำกัด (มหาชน) หรือ เอสซีจี ที่กำลังประสบ อยู่ในหลายกลุ่มธุรกิจมีอัตราการลาออก (Turnover rate) ที่ยังคงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสำนักงานบัญชีกลางที่ปัจจุบันมีการทำงานในลักษณะศูนย์บริการร่วม (Share services) ทำงาน สนับสนุนหน่วยธุรกิจต่างๆ พบว่ากำลังประสบกับ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร มีอัตราการลาออก ของพนักงานที่สูงมาก เทียบกับตอนที่ยังเป็นแผนกๆ หนึ่งในบริษัท ทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้อง รับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น เพราะมีพนักงานที่ขอเปลี่ยนหน้าที่งานและขอลาออกในอัตราที่เพิ่ม สูงขึ้นทุกปี ในขณะที่บริษัทก็เติบโตขึ้นตามวิสัยทัศน์ ที่ว่าจะเป็นผู้ผู้นำในอาเซียนภายในปี 2015 จึง ทำให้มีการรวบรวมกิจการทั้งในและต่างประเทศขึ้นเป็น จำนวนมาก ดังนั้น การสรรหาคน และการรักษาคนให้อยู่กับองค์กร จึงถือเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องเข้ามาจัดการและแก้ไข หากปล่อยให้ ธุรกิจยังคงมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น นั่นก็ จะส่งผลทั้งในแง่ของผลผลิตในรูปของตัว เงิน คือ องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรม พนักงานใหม่ และส่งผลต่อในแง่ที่ไม่ เป็นตัวเงินซึ่งได้แก่ความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการทำงาน ทางผู้วิจัยเห็นถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้วิจัยในการทำวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบัณฑิตปริญญาที่สังกัดสำนักงาน บัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ สำหรับการปรับปรุง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดูแลพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และจะช่วยต่อยอดให้ สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้นด้วย โดยได้ นำปัจจัย ต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยธำรงรักษาขององค์กร รวมถึง ลักษณะ ประชากรศาสตร์ มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบัณฑิตปริญญา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของ

พนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานแตกต่างกันหรือไม่ จากผลงานวิจัย พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ (2559) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ข้าราชการส่ง รวมทั้งปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยขั้วารรักษาในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานข้าราชการส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จำแนกตามพื้นที่ จำนวนทั้งหมด 8 ผู้ประกอบการขนส่ง และเก็บข้อมูล จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยการเปรียบเทียบระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least significant difference (LSD) การหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละด้าน และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทคือ 1-3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-20,000 บาท สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ที่แตกต่างกันของพนักงานข้าราชการส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในด้านของเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจ และปัจจัยขั้วารรักษา พบว่า มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานข้าราชการส่งในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 2 ด้าน เพื่อขั้วารรักษาพนักงาน คือ (1) ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (2) ด้านเงินเดือน

วรรณวิสา คำรงสกุลวงษ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรม ฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ของบริษัทอินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน) และ (2) เพื่อ สร้างแนวทางสำหรับการขั้วารรักษาพนักงาน ของบริษัทอินเตอร์ไฮด์ จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทฯ ระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไป ในสายงานบริหารและเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการ จำนวน 183 คน โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อจำแนกข้อมูลปัจจัยที่นำมาศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ ทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยสถิติ Pearson Correlation เพื่อ วิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/หัวหน้างาน และมีระยะเวลา ปฏิบัติงาน 1-5 ปี สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านผลตอบแทนและรายได้, ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตจำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ 3 อันดับเพื่อธำรงรักษาพนักงาน คือ (1) ผลตอบแทนและรายได้ (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (3) โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วรกิจ สารสนธิ (2556) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัท บริษัทปัจจุบันที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บตัวอย่างเป็น แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ และมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทปัจจุบันที่สังกัดทั้งหมดในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณปภัช นาคเจือทอง (2553) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พระนครศรีอยุธยา ที่สืบเนื่องมาจากสาเหตุทางการบริหาร เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผล ต่อการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษา แนวทางในการป้องกัน และวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กร ต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินงานการวิจัยคือ ประชากรจากการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทใน เขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 216 โรงงาน มีพนักงานบริษัททั้งหมด 90,234 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัยโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของ ทาโยยามาเน (Taro Yamane) และกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการเขียนแบบสอบถาม ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ f-test) โดยใช้โปรแกรมประมวลผลการวิจัยมาช่วยในการประเมินผลสรุปผลการวิจัย การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน พบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี และต่ำกว่า 20 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยม 6/ปวช./หรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีตำแหน่ง เป็นพนักงานฝ่ายผลิต มีอายุงานปัจจุบัน 1 - 3 ปี การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของ พนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สามารถ นำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของบริษัทในเขตอุตสาหกรรมโรจนะ ได้เป็นอย่างดี หรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง จากผู้ประกอบการโดยตรงและการสัมภาษณ์พนักงาน นอกจากนี้ บริษัทต่างๆ ในเขตสวน อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีการปรับปรุง หรือแก้ไขปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านต่างๆและในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยให้ครอบคลุมนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ ให้ครอบคลุมทั้งจังหวัดและกระจายไปสู่ภูมิภาคของประเทศ

ไทย และควรทำทุกๆปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติของการหาผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะที่ใหญ่ที่สุดของประเทศเทศไทยตั้งอยู่ที่ใจกลางของอีสเทิร์น ซีบอร์ด ที่เป็นศูนย์กลางของอุตสาหกรรม การผลิตในภูมิภาคตะวันออก ซึ่งมีจำนวนแรงงานมากถึง 215,425 คน (บริษัทอมตะคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2560)

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ($e = 0.05$) และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ($Z = 1.96$) โดยมีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 Z = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น
 E = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากสูตรการคำนวณข้างต้น ได้ขนาดตัวอย่างจำนวนประชากร 385 ตัวอย่าง และได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเข้าไปอีก 5 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นงานวิจัยนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 390 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจะมีคำถามคัดกรองว่าท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป โดยมีรายละเอียดการสุ่มแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แบ่งตามหมวดอุตสาหกรรม โดยเลือก 3 กลุ่มที่ใหญ่ที่สุดจำแนกกลุ่มเท่าๆ กัน

หมวดอุตสาหกรรม	จำนวนตัวอย่าง (คน)
รถยนต์	130
รถจักรยานยนต์	130
เครื่องปรับอากาศ	130
รวม	390

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจะใช้วิธีสุ่มตามความสะดวก โดยเก็บแบบสอบถามจากห้างสรรพสินค้า ร้านสะดวกซื้อ บริเวณนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และเลือกจากบุคคลที่เต็มใจตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 390 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ทั้งหมด จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด ทั้งหมด จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งหมด จำนวน 33 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ทั้งหมด จำนวน 3 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความ คิดเห็น และ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไป

ทดสอบ (Tryout) โดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำไปหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ซึ่งในแบบสอบถามจะต้องได้ค่า แอลฟา (α) ไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผลจากการศึกษาทดสอบการหาค่า try out จำนวน 30 ชุด Cronbach's Alpha พบว่า โดยภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.988 และสามารถแสดงผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แรงจูงใจ	Cronbach's Alpha
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.809
2. นโยบายบริษัทและการบริหาร	0.819
3. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.855
5. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	0.871
6. สภาพการในการทำงาน	0.895
7. ความมั่นคงของงาน	0.796
8. ความสำเร็จในการทำงาน	0.866
9. การได้รับการยอมรับ	0.863
10. ลักษณะงานที่ทำ	0.846
11. ความรับผิดชอบในงาน	0.879
12. ความก้าวหน้า	0.888
13. ความต้องการคงอยู่	0.890
โดยภาพรวมทั้งฉบับ	0.988

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งดังนี้

3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 390 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบแล้ว จากนั้นจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ บทความ วารสาร เอกสาร หนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชนเพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้เป็นส่วนประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

3.4.1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.4.1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจและส่วนที่ 3 การคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

3.4.1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจและส่วนที่ 3 การคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

3.4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (t - test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

3.4.2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) หรือ One - way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

3.4.2.3 ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความต้องการคงอยู่แตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความต้องการคงอยู่แตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความต้องการคงอยู่แตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความต้องการคงอยู่แตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี	Multiple Regression Analysis

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน หรือ Inference Statistics ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5.2.1 สถิติ t - test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม คือ เพศของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น ชาย และหญิง กับตัวแปรตาม

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

X_1, X_2 แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่

1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ตามลำดับ

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการ

ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
 MS_b แทนค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{MS_E} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ MS_E แทนค่าความแปรปรวนจาก one way ANOVA

n_i แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ i

n_j แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่ j

วิธี LSD มีขั้นตอน ดังนี้

1. คำนวณค่า LSD

2. คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย $\bar{x}_i - \bar{x}_j$

3. นำค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เปรียบเทียบกับค่า LSD

3.1 ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| > \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i \neq \mu_j$

3.2 ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| \leq \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i = \mu_j$

3.5.2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จาก

สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง และส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่าค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้ สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y_j = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_p X_{pj} + \epsilon_j$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่	X	คือ ตัวแปรอิสระ
	Y	คือ ตัวแปรตาม
	K	คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระของแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 390 คน ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการคงอยู่ และการทำงานในอุตสาหกรรม โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละ และได้ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	278	71.30
หญิง	112	28.70
รวม	390	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	59	15.10
21-30 ปี	239	61.30
31-40 ปี	82	21.00
41-50 ปี	10	2.60
รวม	390	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	103	26.40
อนุปริญญา / ปวส.	225	57.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	58	14.90
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	1.00
รวม	390	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	243	62.30
มากกว่า 5-10 ปี	108	27.70
มากกว่า 10-15 ปี	36	9.20
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3	0.80
รวม	390	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	229	58.70
มากกว่า 5-10 ปี	110	28.20
มากกว่า 10-15 ปี	41	10.50
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	10	2.60
รวม	390	100.00
6. ประสบการณ์ในการคงอยู่		
ไม่เคย	51	13.10
1-2 ครั้ง	269	69.00
3-5 ครั้ง	70	17.90
รวม	390	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. การทำงานในอุตสาหกรรม		
รถยนต์	130	33.30
รถจักรยานยนต์	130	33.30
เครื่องปรับอากาศ	130	33.40
รวม	390	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ จำนวน 390 คน พบว่า

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และเป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 และน้อยที่สุด คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมา คือ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมา คือ มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ระยะเวลามากกว่า 10-15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และน้อยที่สุด คือ ระยะเวลามากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมา คือ มากกว่า 5-10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ประสบการณ์มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการคงอยู่ 1-2 ครั้ง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมา คือ 3-5 ครั้ง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และน้อยที่สุด คือ ไม่เคยย้ายงาน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานในอุตสาหกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รถจักรยานยนต์ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ เครื่องปรับอากาศ จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และได้ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 390)

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.92	0.483	มาก	10
2. นโยบายบริษัทและการบริหาร	4.00	0.508	มาก	4
3. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.09	0.484	มาก	1
4. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	4.03	0.642	มาก	2
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	0.532	มาก	5
6. ความมั่นคงของงาน	3.99	0.520	มาก	7
7. ความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.603	มาก	6
8. การได้รับการยอมรับ	4.01	0.418	มาก	3
9. ลักษณะงานที่ทำ	3.95	0.543	มาก	9
10. ความรับผิดชอบในงาน	3.95	0.444	มาก	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(n = 390)

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
11. ความก้าวหน้า	3.89	0.669	มาก	11
รวม	3.99	0.314	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.03$) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.01$) นโยบายบริษัทและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$) ความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 3.99$) ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.95$) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.92$) และความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์

(n = 390)

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ	3.81	0.733	มาก	3
2. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.02	0.735	มาก	1
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.94	0.726	มาก	2
รวม	3.92	0.483	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.94$) และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี นโยบายบริษัทและการบริหาร (n = 390)

นโยบายบริษัทและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความ ยุติธรรม และมีความเที่ยงตรง	3.92	0.788	มาก	3
2. การแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทมีความ เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่	4.06	0.866	มาก	1
3. บริษัทมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	4.02	0.748	มาก	2
รวม	4.00	0.508	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน นโยบายบริษัทและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 4.06$) บริษัทมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.02$) และระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความ ยุติธรรม และมีความเที่ยงตรง ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (n = 390)

ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การ ควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.635	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.07	0.752	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานมีความเคารพซึ่งกันและกันดี	4.07	0.744	มาก	2
รวม	4.09	0.484	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของ
เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$) เพื่อนร่วมงานมีความเคารพซึ่งกันและกันดี และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

(n = 390)

การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. หัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง	4.08	0.867	มาก	2
2. การบริหารงานของหัวหน้างาน สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก และซับซ้อน	3.94	0.732	มาก	3
3. เมื่อเกิดปัญหาสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้	4.08	0.854	มาก	1
รวม	4.03	0.642	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้ และหัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง ($\bar{X} = 4.08$) และการบริหารงานของหัวหน้างาน สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก และซับซ้อน ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 390)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. มีอุปกรณ์และเครื่องมือ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน	3.89	0.671	มาก	3
2. มีระดับเสียง แสง อุณหภูมิ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	3.96	0.716	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 390)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
3. มีระบบการดูแลความปลอดภัยโดยรวมได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.755	มาก	1
รวม	4.00	0.532	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีระบบการดูแลความปลอดภัยโดยรวมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$) มีระดับเสียง แสง อุณหภูมิ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.96$) และมีอุปกรณ์และเครื่องมือ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพเพียงพอและพร้อมใช้งาน ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความมั่นคงของงาน

(n = 390)

ความมั่นคงของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงเท่ากับหรือเหนือกว่าคู่แข่ง	3.90	0.772	มาก	3
2. องค์กรที่ทำงานอยู่สามารถเป็นองค์กรที่ได้รับ ความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอก	4.12	0.799	มาก	1
3. องค์กรที่ทำงานอยู่สามารถทำให้ทำงานได้จน เกษียณอายุ	3.96	0.727	มาก	2
รวม	3.99	0.520	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความมั่นคงของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรที่ทำงานอยู่สามารถเป็นองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.12$) องค์กรที่ทำงานอยู่

สามารถทำให้ทำงานได้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.96$) และองค์กรที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงเท่ากับหรือเหนือกว่าคู่แข่ง ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความสำเร็จในการทำงาน (n = 390)

ความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี	4.04	0.853	มาก	2
2. รู้สึกภูมิใจกับงานที่สำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย	3.92	0.719	มาก	3
3. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงาน ได้เป็นอย่างดี	4.04	0.742	มาก	1
รวม	4.00	0.603	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงาน ได้เป็นอย่างดี และได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.04$) และรู้สึกภูมิใจกับงานที่สำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี การได้รับการยอมรับ (n = 390)

การได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนพนักงานด้วยกันเสมอ	4.11	0.723	มาก	1
2. ได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานเสมอ	3.93	0.749	มาก	3
3. ได้รับการยกย่องชมเชย จากองค์กรเสมอ	3.98	0.755	มาก	2
รวม	4.01	0.418	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน การได้รับการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนพนักงานด้วยกันเสมอ ($\bar{X} = 4.11$) ได้รับการยกย่องชมเชย จากองค์กรเสมอ ($\bar{X} = 3.98$) และได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานเสมอ ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ลักษณะงานที่ทำ

(n = 390)

ลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	3.88	0.785	มาก	3
2. สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง	3.94	0.770	มาก	2
3. งานที่ทำอยู่มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.02	0.717	มาก	1
รวม	3.95	0.543	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.02$) สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง ($\bar{X} = 3.94$) และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความรับผิดชอบในงาน

(n = 390)

ความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	3.94	0.722	มาก	2
2. มีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานของท่านเสมอ	4.00	0.735	มาก	1
3. มีบทบาทความรับผิดชอบต่องานของท่าน	3.92	0.776	มาก	3
รวม	3.95	0.444	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.00$) มีบทบาทความรับผิดชอบต่องานของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 4.00$) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.94$) และมีบทบาทความรับผิดชอบต่องานของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ความก้าวหน้า

(n = 390)

ความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. องค์กรที่ทำอยู่มีช่องทางการเติบโต ในหน้าที่การงาน	3.91	0.814	มาก	1
2. มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.803	มาก	2
3. ได้รับโอกาสให้ เลื่อนตำแหน่ง สม่ำเสมอ	3.88	0.788	มาก	3
รวม	3.89	0.669	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรที่ทำอยู่มีช่องทางการเติบโต ในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.91$) มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.89$) และได้รับโอกาสให้ เลื่อนตำแหน่ง สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และได้ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแสดงในตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

(n = 390)

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ไม่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่	3.80	0.814	มาก	3
2. ไม่คิดจะออกจากงาน ถึงแม้ว่าจะได้งานใหม่ที่ดีกว่า	4.04	0.776	มาก	1
3. ไม่เคยมีความต้องการลาออกจากบริษัทนี้	3.95	0.865	มาก	2
รวม	3.93	0.620	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้แก่ ไม่คิดจะออกจากงาน ถึงแม้ว่าจะได้งานใหม่ที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.04$) ไม่เคยมีความต้องการลาออกจากบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.95$) และไม่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ทดสอบสถิติค่าที (T-test) สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการคงอยู่ และการทำงานในอุตสาหกรรม ทดสอบสถิติค่าเอฟ (One-way ANOVA: F-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) แสดงผลดังตารางได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : Independent Sample t-test

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	เพศ (n = 390)				t	p-value
	ชาย (n = 278)		หญิง (n = 112)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยภาพรวม	3.90	0.607	4.03	0.644	-1.849	0.066

จากตารางที่ 4.15 จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .066 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig. = .066 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : One-way ANOVA: F-test

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุ

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	อายุ (n = 390)								F	p-value
	ต่ำกว่า 20 ปี (n = 59)		21-30 ปี (n = 239)		31-40 ปี (n = 82)		41-50 ปี (n = 10)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยภาพรวม	4.04	0.631	3.92	0.611	3.89	0.671	4.03	0.189	0.831	0.478

จากตารางที่ 4.16 จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .478 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig. = .478 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : One-way ANOVA: F-test

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	ระดับการศึกษา (n = 390)								F	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 103)		อนุปริญญา/ปวส. (n = 225)		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (n = 58)		ปริญญาโทหรือเทียบเท่า (n = 4)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยภาพรวม	3.93	0.626	3.96	0.567	3.88	0.697	3.50	1.732	0.909	0.437

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .437 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Sig. = .437 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : One-way ANOVA: F-test

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n = 390)								F	p-value
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 243)		มากกว่า 5-10 ปี (n = 108)		มากกว่า 10-15 ปี (n = 36)		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป (n = 3)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยภาพรวม	3.93	0.633	3.83	0.593	4.26	0.523	3.89	0.385	4.493	0.004**

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 จากผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (Sig. = .004 < 0.01) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	3.93	1	-			
	มากกว่า 5-10 ปี	3.83	2	0.106	-		
	มากกว่า 10-15 ปี	4.26	3	-	-	-	
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	3.89	4	0.326*	0.432*		

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10-15 ปี

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10-15 ปี

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถแสดงผลได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ : Multiple Regression Analysis

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	F	p-value
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	85.771	11	7.797	46.176	0.000**
	ภายในกลุ่ม	63.829	378	0.169		
	รวม	149.600	389			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบ Multiple Linear Regression Analysis พบว่า ค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 46.176 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระ ในที่นี้ คือ ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance และ VIF ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ความต้องการคงอยู่พนักงาน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.602	1.661
2. นโยบายบริษัทและการบริหาร	0.526	1.900
3. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.693	1.443
4. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	0.309	3.238
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.399	2.503
6. ความมั่นคงของงาน	0.462	2.162
7. ความสำเร็จในการทำงาน	0.360	2.775
8. การได้รับการยอมรับ	0.677	1.477
9. ลักษณะงานที่ทำ	0.468	2.135
10. ความรับผิดชอบในงาน	0.613	1.632
11. ความก้าวหน้า	0.384	2.603

จากตารางที่ 4.21 จากการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และ VIF ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 0.602 0.526 0.693 0.309 0.399 0.462 0.360 0.677 0.468 0.613 และ 0.384 ตามลำดับ และค่า VIF เท่ากับ 1.661 1.900 1.443 3.238 2.503 2.162 2.775 1.477 2.135 1.632 และ 2.603 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมหรือภาวะเส้นตรงพหุทั้งสิ้น

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตัวพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-0.783	0.287		-2.726	0.007**
1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.054	0.056	0.042	0.977	0.329
2. นโยบายบริษัทและการบริหาร	0.095	0.056	0.078	1.684	0.093
3. ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.017	0.052	0.013	0.326	0.745
4. การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	0.148	0.058	0.153	2.531	0.012*
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.112	0.062	-0.096	-1.807	0.071
6. ความมั่นคงของงาน	0.031	0.059	0.026	0.520	0.603
7. ความสำเร็จในการทำงาน	-0.034	0.058	-0.033	-0.597	0.551
8. การได้รับการยอมรับ	0.127	0.061	0.086	2.099	0.036*
9. ลักษณะงานที่ทำ	0.183	0.056	0.160	3.261	0.001**
10. ความรับผิดชอบในงาน	0.267	0.060	0.192	4.464	0.000**
11. ความก้าวหน้า	0.420	0.050	0.453	8.355	0.000**

R = 0.757, R² = 0.573, Adjusted R² = 0.561, SEest = 0.411, F = 46.176, Sig. = 0.000, Durbin Watson = 1.930

หมายเหตุ* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ได้ประมาณร้อยละ 57.3 (R² = 0.573) ที่เหลืออีกร้อยละ 42.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ส่วนตัวแปรทั้งหมดที่อำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.1 (Adjusted R² = 0.561) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.757 (R = 0.757) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.411 (SEest = 0.411) ค่า Durbin Watson = 1.930 มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระ

ปัจจัยแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.054 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.042 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 0.977 โดยมีระดับนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงงานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นว่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.329 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.329 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจ นโยบายบริษัทและการบริหาร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.095 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.078 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.684 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.093 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.093 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน นโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.017 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.013 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 0.326 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.745 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.745 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.148 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.153 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 2.531 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.012 < 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.153 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน จะส่งผลเชิงบวก ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ

การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีผลมากขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพิ่มขึ้น 0.153

ปัจจัยแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.112 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.096 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ -1.807 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.071 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจ ความมั่นคงของงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.031 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.026 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 0.520 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ .603 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.603 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจ ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.034 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ -0.033 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ -0.597 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.551 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.551 > 0.05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจ การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.127 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.086 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 2.099 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.

= 0.036 < .05) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอก

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.086 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ การได้รับการยอมรับ จะส่งผลเชิงบวก ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ การได้รับการยอมรับ มีผลมากขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพิ่มขึ้น 0.086

ปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.183 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.160 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.261 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. = 0.001 < 0.01) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.160 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะงานที่ทำ จะส่งผลเชิงบวก ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ ลักษณะงานที่ทำ มีผลมากขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพิ่มขึ้น 0.160

ปัจจัยแรงจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.267 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.192 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.464 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. = 0.000 < 0.01) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.192 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน จะส่งผลเชิงบวก ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ ความรับผิดชอบในงาน มีผลมากขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพิ่มขึ้น 0.192

ปัจจัยแรงจูงใจ ความก้าวหน้า ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.192 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.192 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.464 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. = 0.000 < 0.01) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

coefficients) เท่ากับ 0.420 สัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.453 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 8.355 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. = 0.000 < 0.01) จึงยอมรับสมมติฐาน (H_1) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.453 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ความก้าวหน้า จะส่งผลเชิงบวก ถ้าปัจจัยแรงจูงใจ การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีผลมากขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพิ่มขึ้น 0.453

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน		
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	✓	
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี		
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์		✓
นโยบายบริษัทและการบริหาร		✓
ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		✓
การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน	✓	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ความมั่นคงของงาน		✓
ความสำเร็จในการทำงาน		✓
การได้รับการยอมรับ	✓	
ลักษณะงานที่ทำ	✓	
ความรับผิดชอบในงาน	✓	
ความก้าวหน้า	✓	

จากตารางที่ 4.23 สามารถสรุปได้ว่า

พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับพนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน และความสำเร็จ ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของ บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แต่สำหรับ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของ บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 390 คน และผู้วิจัยขอเสนอผลสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการคงอยู่ 1-2 ครั้ง และทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน การได้รับการยอมรับ นโยบายบริษัทและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของงาน ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และความก้าวหน้าตามลำดับ

5.1.2.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ ตามลำดับ

5.1.2.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน นโยบายบริษัทและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่ บริษัทมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความ ยุติธรรม และมีความเที่ยงตรง ตามลำดับ

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความเคารพซึ่งกันและกันดี และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตามลำดับ

5.1.2.4 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้ และหัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง และการบริหารงานของหัวหน้างาน สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก และซับซ้อน ตามลำดับ

5.1.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีระบบการดูแลความปลอดภัยโดยรวมได้อย่างเหมาะสม มีระดับเสียง แสง อุณหภูมิ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน และมีอุปกรณ์และเครื่องมือ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.2.6 ความมั่นคงของงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความมั่นคงของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรที่ทำงานอยู่สามารถเป็นองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอก องค์กรที่ทำงานอยู่สามารถทำให้ทำงานได้จนเกษียณอายุ และองค์กรที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงเท่ากับหรือเหนือกว่าคู่แข่ง ตามลำดับ

5.1.2.7 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และรู้สึกภูมิใจกับงานที่สำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายตามลำดับ

5.1.2.8 การได้รับการยอมรับ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน การได้รับการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนพนักงานด้วยกันเสมอ ได้รับการยกย่องชมเชย จากองค์กรเสมอ และได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานเสมอ ตามลำดับ

5.1.2.9 ลักษณะงานที่ทำ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพัง และงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ตามลำดับ

5.1.2.10 ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานของท่านเสมอ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีบทบาทความรับผิดชอบต่องานของท่าน ตามลำดับ

5.1.2.11 ความก้าวหน้า พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ความก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรที่ทำงานอยู่มีช่องทางการเติบโต ในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และได้รับโอกาสให้ เลื่อนตำแหน่ง เสมอ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่คิดจะออกจากงาน ถึงแม้ว่าจะได้งานใหม่ที่ดีกว่า ไม่เคยมีความต้องการลาออกจากบริษัทนี้และไม่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

5.1.4.1 เพศ พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

5.1.4.2 อายุ พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

5.1.4.3 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

5.1.4.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน นโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.4 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.6 ความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.7 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

5.1.5.8 การได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.9 ลักษณะงานที่ทำ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5.10 ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5.11 ความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า

5.2.1.1 เพศ พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีเพศสภาพเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อัตราการคงอยู่หรือลาออกจากงาน ไม่ก็ไม่นั่งอยู่กับสภาพเพศ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรดูแลเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนในบริษัทให้เท่าเทียมกัน ได้รับสวัสดิการดูแล และเงื่อนไขต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรกิจ สารสนิท (2556) ศึกษาาระบบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน

5.2.1.2 อายุ พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า อายุของพนักงานไม่ได้มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชน แต่พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการย้ายมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ อาจจะเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี ยังมีโอกาสที่จะย้ายงานมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี เพื่อที่จะเก็บรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้อยู่กับองค์กร และทำให้พนักงานกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิตศึกษา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับบัณฑิตศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกัน

5.2.1.3 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ได้มีส่วนทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ของบริษัทเอกชน และยังพบว่าพนักงานที่การศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่มากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ อาจเป็นเพราะ พนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มากที่สุด จึงส่งผลทำให้ระดับความคิดเห็นในพนักงานกลุ่มนี้มีระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้ และทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้พนักงานในบริษัทรับรู้ถึงความเอารัดเอาเปรียบ และไม่ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะย้ายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน

5.2.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการคงอยู่ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนมากที่สุด คือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 – 15 ปี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่ได้รับโอกาสจาก บริษัทในการพัฒนาและเติบโตในหน้าที่งานให้สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากย้ายงานไปทำงานในที่ที่สามารถเติบโตได้มากกว่านี้ ดังนั้น ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก เพื่อที่จะให้เก็บรักษาบุคลากรในองค์กรไว้ได้ โดยการคำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับอายุงานของพนักงาน ในบริษัท ให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้นกว่าเดิม ทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้ได้ อันจะเป็นการลดอัตราการคงอยู่ของพนักงาน และสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้เร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิต สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับบัณฑิตบัณฑิตที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 จากการศึกษาการคงอยู่ของพนักงานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า

5.2.2.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สามารถอธิบายได้ว่า ทางบริษัทอาจจะไม่ต้องคำนึงถึงผลตอบแทนที่ให้แก่พนักงาน เนื่องจากผลตอบแทนและผลประโยชน์มีความคุ้มค่าอยู่ในระดับที่พนักงานพึงพอใจแล้ว และไม่สามารถเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพนักงานได้ แต่อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ดังนั้น ผู้ประกอบการควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของสวัสดิการที่มอบให้แก่พนักงาน แต่ความเหมาะสมของเงินเดือนที่พนักงานได้รับว่าเพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิต สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิต สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

5.2.2.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน นโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สามารถอธิบายได้ว่า ทางบริษัทได้มีนโยบายและระบบการบริหารจัดการในองค์กรที่ดีแล้ว อาจจะขึ้นอยู่กับอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่พนักงานได้ปฏิบัติ มีการใช้คนให้มีความเหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความสุขทุกครั้ง ที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลहितปุระ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าระบบความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่ได้มีปัญหาต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน เนื่องจากพนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสามัคคี และมีประสิทธิภาพ สามารถนำพางค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ แต่ทั้งนี้อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดการคงอยู่ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการจัดกิจกรรมภายในบริษัท เพื่อที่จะสร้างสานสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้พนักงานในบริษัทเดียวกันมีความรู้สึกถึงความ โชคดีที่ได้มาทำงานร่วมกัน และให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิต สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิต สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

5.2.2.4 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า การที่หัวหน้างานเอาใจใส่ลูกน้องหรือพนักงานมากหรือน้อย มีผลทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ได้ทุกเมื่อ แสดงให้เห็นได้ว่า หากหัวหน้างานขาดการควบคุมดูแลการทำงานของพนักงาน อาจจะทำให้เกิดปัญหาทั้งในด้านประสิทธิภาพของผลงาน และทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ก็ไม่ได้ ดังนั้น หัวหน้างาน ควรมีความเอาใจใส่พนักงานในบริษัทให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี สามารถลดอัตราการคงอยู่ได้ และนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชยาน์ อำไพพงษ์ (2558) การศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ขัรบรถขนส่ง รวมทั้งปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยขัรบรถรักษาในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขัรบรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจ ลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขัรบรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องด้วยทางบริษัทมีความเพียบพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอุปกรณ์และเครื่องมือ ในการทำงาน แสง สี เสียง อุณหภูมิในการทำงาน พร้อมทั้งระบบการดูแลความปลอดภัยมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะไม่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะย้ายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2.6 ความมั่นคงของงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นคงของงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี สามารถอธิบายได้ว่า ต่อให้พนักงานในองค์กรจะมีความมั่นคงในงานมากน้อยเพียงใด ก็ไม่ได้มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน หากพนักงานต้องการที่จะย้ายงานออกจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรทำให้พนักงานในบริษัทได้เห็นว่า องค์กรที่เขาได้ทำงานร่วมอยู่นั้น เป็นองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอก และสามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุ มีความมั่นคงมากกว่าคู่แข่งรายอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา คำรงสกุลวงษ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรม ฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ ไฮค์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรม ฟอกหนัง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ ไฮค์ จำกัด (มหาชน)

5.2.2.7 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ชลบุรี สามารถอธิบายได้ว่า ทางบริษัทไม่ได้มีนโยบายด้านของการทำงานให้กับพนักงาน ในการที่จะประเมินผลจากความสำเร็จของการทำงานหรือผลงานของพนักงาน จึงทำให้พนักงานในองค์กรไม่ได้มีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่จะสามารถทำให้ผลงานนั้นสำเร็จหรือลุล่วงได้โดยเร็ว หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าค่อยๆ ทำงานไปโดยไม่รีบร้อน เพราะยังไงผลงานชิ้นนั้นจะเสร็จช้าหรือเร็วก็ไม่ได้มีผลทำให้พนักงานในองค์กรต้องย้ายงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการอบรมความสามารถของพนักงานให้มีความเพียบพร้อมในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาค้นคว้าในงานได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี และทำให้พนักงานรู้สึกถึงความภาคภูมิใจกับงานที่สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัณฑิตศึกษา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ใดๆ ไม่สามารถนำออกเผยแพร่ได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ บัณฑิตบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

5.2.2.8 การได้รับการยอมรับ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานในองค์กร ไม่ได้ได้รับการยอมรับจากสภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงาน อาจจะทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการให้ความช่วยเหลือพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น จนเป็นที่ยอมรับได้ในที่สุด และควรที่จะกล่าวยกย่องชมเชย พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจที่จะสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.2.9 ลักษณะงานที่ทำ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานที่พนักงานได้ทำนั้นมีผลทำให้พนักงานในองค์กรเกิดการคงอยู่ได้ อาจเกิดจากพนักงานในองค์กร ไม่ได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของตนเอง อาจกล่าวได้ว่า ทางบริษัทมอบหมายหน้าที่งานอื่นๆ ให้ทำที่ไม่ใช่งานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนไม่ได้ทำงานตรงกับสายงานของตนเอง อาจจะทำให้พนักงานเกิดการคงอยู่ได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยเพียงลำพัง เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.2.10 ความรับผิดชอบในงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อการคงอยู่ของบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า ความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน เพราะหากพนักงานไม่มีความรับผิดชอบในการทำงาน อาจจะทำให้พนักงานโดยตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นได้ และอาจส่งผลทำให้

พนักงานเกิดการคงอยู่ได้ในที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิด กล้า
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำ และกล้าตัดสินใจในการทำงานของตนเอง มอบหมายงานใหม่ ๆ ให้พนักงานในบริษัทได้รับฝึชอบ และสร้างบทบาทให้พนักงานต่อการรับผิดชอบงานในแต่ละชิ้น เพื่อให้พนักงานกล้าตัดสินใจที่จะทำงาน และสร้างความเป็นผู้นำให้กับพนักงานในบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.2.11 ความก้าวหน้า พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้า มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่งาน มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อพนักงานที่จะเลือกปฏิบัติงานในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง หากพนักงานนั้นเข้ามาปฏิบัติงาน และไม่สามารถเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ อาจจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะย้ายงานได้ ดังนั้น ความก้าวหน้าเป็นสิ่งสำคัญ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับพนักงานในบริษัท โดยการมอบโอกาสในการทำงานให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอบรมพนักงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ และทำให้พนักงานหาช่องทางในการที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน ได้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึก รักและผูกพันกับองค์กร และไม่อยากจะย้ายงาน อีกทั้งยังเป็นเก็บรักษาบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ คาวเดือน โลหิตปุระ และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมองหาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะสามารถทำให้พนักงานของบริษัทปรับเปลี่ยนทัศนคติในการคงอยู่ หรือเพื่อลดอัตราการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะพนักงานแต่ละคนมีทัศนคติและความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางบริษัท เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะต้องมีการศึกษาข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ และนำข้อมูลไปพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไป

1) เพศ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกเพศสภาพอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เพื่อที่จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเท่าเทียมไม่โดนเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน จึงอาจจะทำให้อัตราการคงอยู่ของพนักงานลดลงได้ในที่สุด

2) อายุ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานรุ่นใหม่หรือกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยๆ เพราะพนักงานรุ่นใหม่ จะสามารถนำไปพานวัตกรรมหรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มาให้องค์กรได้พัฒนาเติบโตได้ และให้ความสำคัญกับพนักงานเหมือนกับพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อลดการคงอยู่ของพนักงานในกลุ่มนี้ได้มากที่สุด

3) ระดับการศึกษา ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการมอบโอกาสในการพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ อนุปริญญา/ปวส. เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้การศึกษาในระดับที่สูง แต่พนักงานกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ดังนั้น ทางหน่วยงานควรมอบโอกาสดีๆ ให้กับพนักงานกลุ่มนี้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรให้เติบโตต่อไป และเพื่อลดอัตราการคงอยู่ของพนักงานได้อีกด้วย

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน โดยการมอบโอกาสดีๆ เติบโตในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดิม เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

5.3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงเงื่อนไขในด้านของสวัสดิการในการทำงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น มีการเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานตามผลงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้พนักงานสามารถดำรงชีพต่อไปได้ในฐานเงินเดือนที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ

2) นโยบายบริษัทและการบริหาร ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรการพัฒนาปรับปรุงสายการบริหารงานของบริษัทให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายของตนเอง และส่งผลให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันกับงานของตนเองได้อย่างสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ให้กับพนักงานในองค์กรตั้งแต่สูงจนถึงระดับล่าง เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อที่จะสามารถรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับตนเองหรือลูกน้อง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเป็นที่ยังชีพให้กับลูกน้องได้

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยในองค์กรทุกฝ่ายงานให้มีความเหมาะสม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6) ความมั่นคงของงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการมอบโอกาสให้กับพนักงานในองค์กร หรือส่งเสริมพนักงานในองค์กรให้มีจุดยืนในหน้าที่การงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้บุคคลภายนอกเกิดการยอมรับและนับถือพนักงานขององค์กรอย่างสูงสุด

7) ความสำเร็จในการทำงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการฝึกอบรมพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับสายงานของตน เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และนำไปองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ในอนาคต

8) การได้รับการยอมรับ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการมอบรางวัลดีเด่นประจำปีให้กับพนักงานที่ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ในการทำงานในกับองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถและเอาเป็นแบบอย่างในการทำงาน อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็ว

9) ลักษณะงานที่ทำ ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการมอบหมายให้กับพนักงานในองค์กรตามสายของตนเอง เพื่อที่จะทำให้พนักงานได้แสดงศักยภาพทางความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างสูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10) ความรับผิดชอบในงาน ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมในพนักงานในองค์กรกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในการทำงาน มอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานให้กับพนักงาน ให้พนักงานได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ด้วยตนเอง และผลิตผลงานที่มีคุณภาพออกมาได้มากที่สุด

11) ความก้าวหน้า ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายงาน อันจะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำไปสู่ความภาคภูมิใจในการทำงาน และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและมีความครอบคลุมของข้อมูล

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัย ว่าส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีหรือไม่

5.3.2.3 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

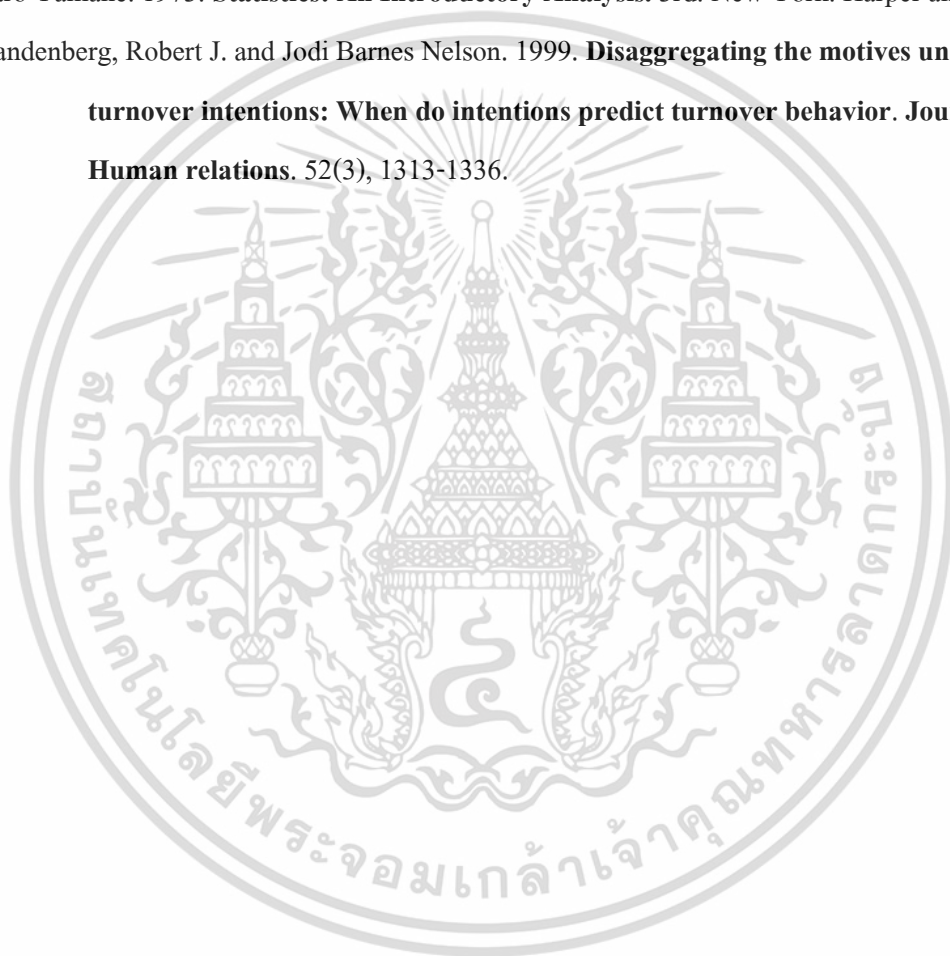
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. **จอมปราชญ์นักการศึกษา: สังเคราะห์ วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. 2537. **การจัดการทรัพยากรคน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์.
- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. 2548. “ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด”. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงแรงงาน. 2560. **รายงานการเตือนภัยด้านแรงงาน เดือนสิงหาคม 2560**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://warning.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2018-11-12-1542044156.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2564.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. 2544. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ณภัช นาคเจือทอง. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2545. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐชานันท์ อำไพพงษ์. 2559. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก (เปลี่ยนนายจ้าง) ของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด และนิคมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง”. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัชวัฒน์ สมศรี. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. **วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 28 (1)**, 78-95.
- บริษัทอมตะคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2560. รายงานความยั่งยืน 2560. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://amata.listedcompany.com/misc/sdr/20180322-amata-sdr2017-th-04.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2564.
- ภัทรา ศรีเจริญ. 2534. “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช”. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวิณี กาญจนภา. 2559. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วรกิจ สารสนิท. 2556. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัท
ประชากรกิจ”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรรณวิสา คำรงสกุลวงษ์. 2557. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานใน
อุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน)”. การค้นคว้า
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน. 2560. วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน เผยนายจ้างไทยปรับแผนสวัสดิภาพใหม่.
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.thansettakij.com/business/230877>. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 7 สิงหาคม 2564.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. 2558. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา
สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร จันทศรี. 2550. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของ
คนแตกต่างกัน”. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกวรัตน์ อินทุมิต. 2543. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่
จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. 2561. สถานการณ์แรงงานจังหวัดชลบุรี รวมปี 2561 (มกราคม -
ธันวาคม 2561). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [https://chonburi.mol.go.th/wp-
content/uploads/sites/36/2019/10/aitrmaas_rwmpii_-2561_.pdf](https://chonburi.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/36/2019/10/aitrmaas_rwmpii_-2561_.pdf). สืบค้นเมื่อวันที่ 7
สิงหาคม 2564.
- สำนักงานประกันสังคม. 2560. สถานการณ์การว่างงาน เลิกจ้าง และความต้องการแรงงาน เดือน
มกราคม 2561. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [https://www.doe.go.th/prd/assets/
upload/files/lmia_th/9fad65d03aaca05b50358af4cd5e064b.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/9fad65d03aaca05b50358af4cd5e064b.pdf). สืบค้นเมื่อวันที่ 7
สิงหาคม 2564.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. 2553. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวรรวมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุธิตา คิวานนท์. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของบุคลากรสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ”. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. 2545. **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : วีเจ.พรินติ้ง.
- Beadles, N. A., Lowery, C. M., Petty, M. M., & Ezell, H. 2000. An examination of the relationships between turnover functionality, turnover frequency, and organizational performance. **Journal of Business and Psychology**, 15 (3), 331–387.
- Cho, S., Johanson, M. M. & Guchait, P. 2009. Employee’s intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. **International Journal of Hospitality Management**, 28 (1), 374-381.
- Darmon, R. Y. and D. Rouzies. 1990. Internal Validity Assessment of Conjoint Estimated Attribute Importance Weights. **Journal of Academy of Marketing Science**. 19(4): 315-322.
- De Fleur, Melvin L. 1996. **Theories of Mass Communication**. New York: David Mc Kay Co.
- Gaertner, Karen N. and Stanley D. Nollen. 1992. Turnover intentions and desire among executives. **Journal of Human Relations**. 45 (2), 447-465.
- Herberg, Frederick, Mausner, Bernard, & Snyderman, Barbara B. 1959. **The motivation to work**. New Brunswick: Transition.
- Karatepe, M. O. & Uludag, O. 2007. Affectivity, conflicts in the work-family interface, and hotel employee outcomes. **International Journal of Hospitality Management**, 27 (2), 30-41.
- Kong, S. X., Wertheimer, A. I., Serradell, J., & McGhan, W. F. 2004. Psychometric evaluation of measures of organizational commitment and intention to quit among pharmaceutical scientists. **Journal of Pharmaceutical Res**, 11 (2), 171-180.
- Landy, F.J. 1985. **Psychology of work behavior**. 3rd. Homewood: The Dorsey Press.
- Leonard A. Schlesinger, James L. Heskett. 1991. **Enfranchisement of Service Workers**. [online]. From <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41166674>. Retrieved August 25, 2021.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 1982. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. **Journal of Applied Psychology**, 63(4), 182-193.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steer, R. M. 1981. **Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- Nobscot Corporation. 2004. **Retention Management and Metrics: Reduce your Turnover**. [online]. From <http://www.nobscot.com>. Retrieved August 25, 2021.
- Porter, L.W., Lawler, E.E., & Hackman, J.R. 1974. **Behavior in organizations**. New York: McGraw-Hill.
- Schneider, B. M. 1976. **Managing Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Taro Yamane. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd. New York. Harper and Row.
- Vandenberg, Robert J. and Jodi Barnes Nelson. 1999. **Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior**. *Journal of Human relations*. 52(3), 1313-1336.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อมตะซิตี้ ชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์เพื่อประกอบการทำรายงานวิชา ค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน รวม 42 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคำถามคัดกรอง	1 ข้อ
ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	7 ข้อ
ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	33 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน	3 ข้อ
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความ คิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ	1 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ในงานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่นำไปเปิดเผยหรือกระทำการใดๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อตัวท่านหรือองค์กรของท่าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคำถามคัดกรอง

กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องสี่เหลี่ยม เลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
 คำตอบเดียว

1. ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18ปี

ใช่ (ข้ามไปทำข้อต่อไป)

ไม่ใช่(จบแบบสอบถาม)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ

กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องสี่เหลี่ยม เลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
คำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า-20 ปี

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

61 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ องค์กรปัจจุบันที่สังกัดอยู่

น้อยกว่า 5 ปี

มากกว่า 5-10 ปี

มากกว่า 10-15 ปี

มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน (ตั้งแต่เริ่มต้นทำงาน รวมระยะเวลาที่ทำจากทุกบริษัท)

น้อยกว่า 5 ปี

มากกว่า 5-10 ปี

มากกว่า 10-15 ปี

มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. จากประสบการณ์ของท่านทั้งหมด ท่านเคยย้ายงานมาแล้วกี่ครั้ง

ไม่เคย

1-2 ครั้ง

3-5 ครั้ง

5 ครั้งขึ้นไป

7. ท่านทำงานในอุตสาหกรรมใดของเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

รถยนต์

รถจักรยานยนต์

เครื่องปรับอากาศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องสี่เหลี่ยม เลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
คำตอบเดียว

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
คำตอบแทนและผลประโยชน์						
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ					
2	สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
นโยบายบริษัทและการบริหาร						
4	ระบบการประเมินผลเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนมีความ ยุติธรรม และมีความ เที่ยงตรง					
5	การแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ที่ทำอยู่					
6	บริษัทมีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร						
7	ท่านมีความรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
9	เพื่อนร่วมงานมีความเคารพซึ่งกันและกันดี					
การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน						
10	หัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง					
11	การบริหารงานของหัวหน้างาน สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้ง่าย ไม่ ยุ่งยาก และซับซ้อน					
12	เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถพึ่งพาหัวหน้างานได้					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
13	มีอุปกรณ์และเครื่องมือ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
14	มีระดับเสียง แสง อุณหภูมิ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน					
15	มีระบบการดูแลความปลอดภัยโดยรวมได้อย่างเหมาะสม					
ความมั่นคงของงาน						
16	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงเท่ากับหรือเหนือกว่าคู่แข่ง					
17	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่สามารถเป็นองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอก					
18	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่สามารถทำให้ทำงานได้จนเกษียณอายุ					
ความสำเร็จในการทำงาน						
19	ท่านได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี					
20	ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่สำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย					
21	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในงานได้เป็นอย่างดี					
การได้รับการยอมรับ						
22	ท่านได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากเพื่อนพนักงานด้วยกันเสมอ					
23	ท่านได้รับการยอมรับความรู้ความสามารถจากหัวหน้างานเสมอ					
24	ท่านได้รับการยกย่องชมเชย จากองค์กรเสมอ					
ลักษณะงานที่ทำ						
25	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย					
26	ท่านสามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพัง					
27	งานที่ท่านอยู่มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ความรับผิดชอบในงาน						
28	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ					
29	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานของท่านเสมอ					
30	ท่านมีบทบาทความรับผิดชอบต่องานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
ความก้าวหน้า						
31	องค์กรที่ทำอยู่มีช่องทางการเติบโต ในหน้าที่การงาน					
32	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
33	ท่านได้รับโอกาสให้ เลื่อนตำแหน่ง สม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องสี่เหลี่ยม เลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
คำตอบเดียว

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความต้องการคงอยู่พนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านไม่มีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่					
2	ท่านไม่คิดจะออกจากงาน ถึงแม้ว่าจะได้งานใหม่ที่ดีกว่า					
3	ท่านไม่เคยมีความต้องการลาออกจากบริษัทนี้					

ส่วนที่ 5 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถาม*****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายทรงพล ทองเพ็ญจันทร์
วัน เดือน ปี เกิด	6 เมษายน พ.ศ. 2531
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 117 หมู่ 8 ต.ดินทอง อ.วังทอง จ.พิษณุโลก 65130
ประวัติการศึกษา	ปี 2553 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกล ออกแบบแม่พิมพ์
ประสบการณ์ทำงาน	ตั้งแต่วันที่ 2553-ปัจจุบัน ทำงานที่บริษัทฮอนด้าเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้