



ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

CONDITIONS THAT AFFECTS DECISION MAKING TO RESIGN FROM PTT PUBLIC COMPANY LIMITED

อรณี วิลาทอง

ORANEE VILATHONG

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาแนวทางที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยงานวิจัยเล่มนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านผลตอบแทนและปัจจัยด้านความก้าวหน้า โดยกลุ่มประชากรที่ได้ศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้คือกลุ่มพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวความคิด

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) 5 ปัจจัยที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะพบเพียง 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) เรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย(Beta) จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การลาออก, ปริมาณงาน, ลักษณะงาน, ผู้บังคับบัญชา, ผลตอบแทน, ความก้าวหน้า



ABSTRACT

The purposes of this research are 1. To study conditions that affect decision making to resign for PTT PUBLIC CO., LTD 2. To study the paths to win employees' hearts so that they can stay and work with PTT PUBLIC CO., LTD. This research aims to study conditions that affects decision making of employees to resign from the company. There are 5 variables such as the workload, work-itself, supervisor, rewards, and promotion. The population of the research is the group of employees of PTT PUBLIC CO., LTD.

Analysing the statistic information by finding Mean, Standard Deviation (S.D.) then, analysing Multiple Regression to coefficient value related to the objective variables of this research.

From the results of the analysis of the Multiple Regression to fine the relations between conditions affecting decision making of employees to resign from PTT PUBLIC CO., LTD. The 5 variables the workload, work-itself, supervisor, rewards, and promotion have influence on decision making of employees to resign which can be concluded into statistic significance in level of 0.05. The results show that there are 4 conditions that truly affects the resignation of employees of PTT PUBLIC CO., LTD which can be arranged in order of coefficient numbers from maximum to minimum values as following 1. Rewards, 2. Workload, 3. Promotion and 4. Supervisor respectively. The Condition of work-itself has no statistic significance.

Keywords: Turnover, Workload, Work-itself, Supervisor, Rewards, Promotion

บทนำ

จากสถานการณ์ 'ลาออก' ปี 2560 ผลสำรวจประจำปีเกี่ยวกับค่าตอบแทนรวมของทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ประจำปี 2560 (2017 General Industry Total Compensation Survey) ของวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (Willis Towers Watson) บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โบรกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานโดยรวมในประเทศไทยอยู่ที่ร้อยละ 12 ในปี 2560 ซึ่งต่ำกว่าอัตราการลาออกของพนักงานทั่วทั้งภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิกที่อยู่ร้อยละ 15 โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุด ได้แก่ กลุ่มผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 18 และกลุ่มประกันชีวิต ร้อยละ 16 กลุ่มไฮเทคเทคโนโลยี ร้อยละ 11 และกลุ่มบริหารสินทรัพย์ ร้อยละ 10 มีอัตราการลาออกของพนักงานต่ำที่สุด สาเหตุการลาออกของพนักงานสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้จัดการ เป็นต้น

บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด ได้รวบรวมผลสำรวจจากกลุ่มผู้หางานแบ่งตามช่วงอายุได้แก่ ผู้ที่อายุ 50 ปีขึ้นไปหรือกลุ่ม Baby Boomer (7%) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 34-49 ปีหรือ Gen X (49%) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี



หรือ Gen Y (27%) และผู้ที่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี หรือกลุ่ม Gen Z (16%) ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 ในประเด็นเกี่ยวกับองค์กรที่พนักงานต้องการร่วมงานด้วยและปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานอยากร่วมงานกับองค์กรนั้นๆ พบว่า บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือ PTT บริษัทพลังงานแห่งชาติเป็นองค์กรที่พนักงานอยากร่วมงานมากที่สุด (ข่าวสารจ๊อบส์ดีบี, vimonmass, 2560)

บุคลากรของ ปตท. ทุกคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ โดย ปตท. มีความเชื่อมั่นว่า การเจริญเติบโตขององค์กรขึ้นอยู่กับพนักงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ปตท. จึงมีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีความทันสมัยเทียบได้ในระดับสากล และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานเป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและช่วยเหลือสังคมโดยส่วนรวม และมุ่งเน้นให้พนักงานเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ปตท. ให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความความยั่งยืน เมื่อดูจำนวนพนักงาน ปี 2560 เท่ากับ 4,697 คน และมีอัตราการลาออกของพนักงาน แบ่งเป็นพนักงานชาย 1.23 พนักงานหญิง 2.41 และทั้งนี้ ปตท. ยังคงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้สอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจ ภายใต้ความผันผวนของภาวะเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรในจุดที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม หรือมีความจำเป็นต่อเนื่องจากการลงทุน

การลาออกจากองค์กรของพนักงานนั้นถือเป็นภาระต้นทุนของบริษัท เนื่องจากบริษัทได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมา และทำงานมาระยะหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับเป็นผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสถานะความสูญเสียในการลงทุน ในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียสภาพงานขององค์กร (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549) นอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังก่อให้เกิดผลที่ตามมาคือ แรงงานด้อยประสิทธิภาพ เพราะมีการย้ายงานบ่อย จนทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากภาวะพนักงานขาดแคลนจึงทำให้บริษัทต่างๆ ไม่มีโอกาสเลือกพนักงานที่ดีและเหมาะสมกับบริษัทจึงจำเป็นต้องรับพนักงานเหล่านี้เข้ามาทำงานในบริษัท นอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังส่งผลกระทบต่อบริษัทในด้านอื่นๆ อีก เช่น การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา กาลาออกของพนักงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญองค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้ต้องทราบถึงสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานลาออกจากงานเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัฒน์พงศ์ ชุนวิทยา, 2551) ปัญหาเรื่องการลาออกของพนักงานจึงถือเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างจริงจังเพราะการลาออกของพนักงานส่งผลถึงเรื่องการค้าเงินงานและผลประกอบการขององค์กรโดยเฉพาะการลาออกของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพก็เปรียบเสมือนว่าองค์กรได้สูญเสียทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและประกอบธุรกิจขององค์กรไป (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558)

จากสถานะของธุรกิจในประเทศไทยมีการแข่งขันสูงไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่เป็นภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนต่างก็หันมาให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรบุคคลกันเป็นจำนวนมากด้วยตระหนักว่าแรงงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี และจากผลสำรวจของ JOBS DB ที่กล่าวมาข้างต้นว่า



บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) เป็นบริษัทที่มีคนอยากร่วมงานมากที่สุด แต่เหตุใดคนภายในถึงอยากจะทำบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกและการพยายามหาแนวทางในการรักษาทรัพยากรแรงงานให้กับองค์กรและป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออกเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันคือการได้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแนวทางที่จะรักษาพนักงานให้อยู่กับ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 อยู่ในระดับมาก
2. ความคาดหวังของพนักงาน ที่มีต่อภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 อยู่ในระดับมาก
3. ระดับและความคาดหวังของภาวะผู้นำในปัจจุบัน และอนาคต ในยุค Thailand 4.0 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

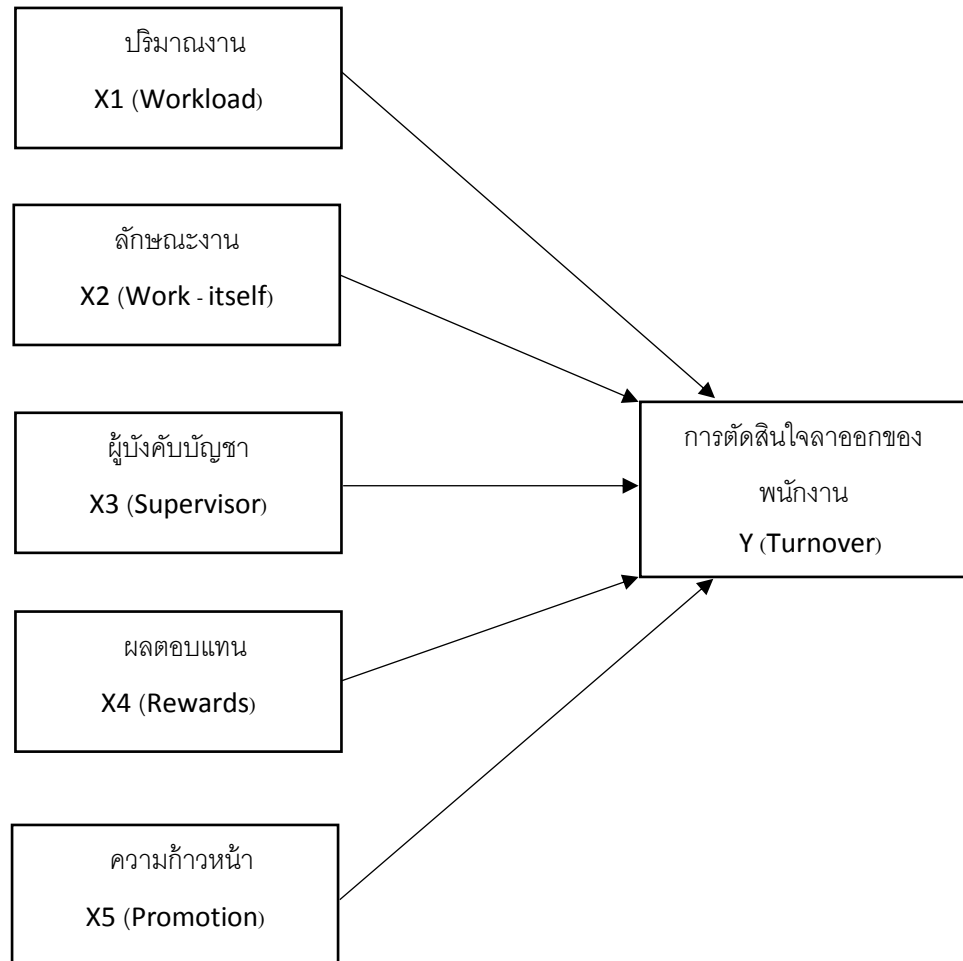
ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีบลูตอร์น ทฤษฎีมอปลีย์ ทฤษฎีและตัวแบบของการลาออกของไพร์ช พอร์ตเตอร์ ลอว์เลอร์ ทรี และ แฮคแมน และจากตัวอย่างงานวิจัยต่างๆ พบตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยกรอบแนวความคิดมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1. ศึกษาเรื่องการลาออก 2. ศึกษาเรื่องปริมาณงาน 3. ศึกษาเรื่องลักษณะงาน 4. ศึกษาเรื่องผู้บังคับบัญชา 5. ศึกษาเรื่องผลตอบแทน 6. ศึกษาเรื่องความก้าวหน้า

ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สำนักงานใหญ่ (555 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร10900)

ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยเรื่องนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยทำการสำรวจผ่านการตอบแบบสอบถาม และมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2561



กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

คำจำกัดความในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยลักษณะเป็นงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สำนักงานใหญ่
2. การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของพนักงาน แต่ไม่รวมถึงการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกที่พนักงานควบคุมไม่ได้ ได้แก่ การเกษียณอายุ การตาย การเจ็บป่วยร้ายแรง การถูกปลดออก และการถูกไล่ออก



3. การตัดสินใจลาออก หมายถึง การที่พนักงานของบริษัท มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรซึ่งเป็นไปโดยสมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปโดยพฤติกรรมการลาออกจากงานนั้นยังไม่ได้เกิดขึ้นจริงแต่มีแนวโน้มที่นำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

4. ปริมาณงาน (Workload) หมายถึง ปริมาณงานของเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการทำงานของคน หน่วยเป็น ชั่วโมงคนทำงาน (Man - hour) หรือเท่ากับเวลามาตรฐานของงานคูณด้วยจำนวนผลงาน

5. ลักษณะงาน (Work-itself) หมายถึง เป็นลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนด ความพึงพอใจ คือความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่า พื่อใจ จะต้องมีความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากเกินไป ก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้าง เข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่างๆ ทุกอย่าง ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

6. ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วม ในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้การสนับสนุนหรือ ให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

7. ผลตอบแทน (Rewards) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือรายได้อื่น ๆ รวมกับเงินเดือน เช่น สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา และ โบนัส เป็นต้น

8. ความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

บททวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การลาออกจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กร โดยที่บุคลากรสามารถที่จะลาออกจากการได้ตามความต้องการของตน การออกจากงานอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่แตกต่างต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่งความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น การออกจากงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่นในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง บุคลากรสามารถออกจากงานได้ในหลายลักษณะโดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์กรอาจประสบปัญหาในการดำเนินงานจนต้องปลดคนงานหรือเกิดปัญหาที่เรียกว่า “ปัญหาสมองไหล(Brain Drain)” นั้นเอง (ณัฐรุพันธ์ เขจรนันทน, 2545, น.186-187)



หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่อธิบายถึงการตัดสินใจลาออกของพนักงาน คือ กลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา ซึ่งมองถึงความต้องการของบุคคลจากการกระทำ โดยเราสามารถคาดคะเนความต้องการจากการกระทำของบุคคลนั้นได้ ดังเช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีERG ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีความคาดหวังของรูม และตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของลอร์เลอร์

นิกร ช่วยศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูเฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกกลางงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตาม เพศ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลตัดสินใจลาออกจากองค์กรมากกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 4 ด้าน คืออายุต่างกันมีผลในการตัดสินใจในการลาออก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ทางด้านการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านรายได้พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ด้านสถานภาพพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลให้เกิดการลาออกอย่างมีนัยสำคัญคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

รูปแบบและประเภทของการวิจัย

งานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยศึกษาโดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” เพื่อเก็บข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

งานวิจัยนี้ ผู้ศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ของบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ถนนวิภาวดี โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 400 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นกรรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารตำราและการสืบค้นจากสารสนเทศเกี่ยวกับข้อมูลสถิติแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดประชากร ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มบริษัทบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ทั้งหมด 400 คน การศึกษาในครั้งนี้จะกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรYamane (1967)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire)แบบปลายปิด(close-end question)เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพโดยสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานในบริษัทปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะของการตอบแบบสอบถามเป็นการสำรวจรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Likert scale) เป็นมาตรวัด โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านลักษณะงาน 3.ด้านผู้บังคับบัญชา 4.ด้านผลตอบแทน 5. ด้านความก้าวหน้า 6. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกโดยรวม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้หรือไม่หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective Congruence-IOC)

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยตรวจแบบสอบถามและให้คะแนนดังนี้



แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ(percentage) จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงานในบริษัทปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านของปริมาณงาน ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวม โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับใหม่ ดังนี้ (Best & Kahn, 1993)

จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน สามารถอธิบายได้ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงานในบริษัทปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สถิติเชิงอ้างอิง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) และถ้าหากพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอีกครั้ง ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยตัวชี้วัดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t \geq 1.96$) สามารถตอบแต่ละสมมติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านปริมาณงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านปริมาณงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.295 ค่า $t = 6.372$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)



จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.007 ค่า $t = 0.143$ ซึ่งมีค่า t น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t \geq 1.96$) ซึ่งส่งผลให้สมมติฐานข้อนี้ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.143 ค่า $t = -2.783$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.409 ค่า $t = 9.003$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.240 ค่า $t = 5.649$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 42.8 มีช่วงอายุ 25 – 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.2 อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 43.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 49

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าสามารถบริหารจัดการปริมาณที่ทำในแต่ละวันอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.54 มีระดับความเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยมาก

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าสามารถบริหารจัดการเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างสมดุลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 ระดับความเห็นด้วยมาก

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งที่ทำนดำรงอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.89 ระดับความเห็นด้วยมาก

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าบริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.77 ระดับความเห็นด้วยมาก

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าผู้ที่คิดว่าตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในบริษัทมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.56 ระดับความเห็นด้วยมาก



ผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ผู้ที่คิดว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนโดยรวม เป็นสาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจลาออกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.57 ระดับความเห็นด้วยมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 42.8 มีช่วงอายุ 25 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 1 ปี – 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 43.5 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 49

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านผลตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้า มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t \geq 1.96$) จะพบเพียง 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ส่วนปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย(Beta) จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านปริมาณงานผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางหากจะรักษาให้พนักงานอยู่กับบริษัทนาน ๆ ก็ควรที่จะจัดสรรทรัพยากรคนให้เหมาะสมกับงาน และจัดสรรแบ่งงานให้เท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรม เพื่อไม่เป็นการได้เปรียบหรือเสียเปรียบ และนำมาเปรียบเทียบกันของพนักงานในหน่วยงานจะไม่ก่อความขัดแย้งภายในหน่วยงานและจะส่งผลให้งานที่ออกมาามีคุณภาพ เพราะพนักงานได้ให้ความสนใจกับงานอย่างเต็มที่ และไม่ไปเบียดเบียนการใช้ชีวิตประจำวันมากเกินไป สามารถมีเวลาให้ตัวพนักงานเองและครอบครัวได้ ก็จะส่งผลให้พนักงานไม่อยากลาออกจากบริษัท

2. ด้านลักษณะงานจากผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

3. ด้านผู้บังคับบัญชาผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หากจะลดปัญหาเรื่องของความตั้งใจลาออกจากรางานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นรวมทั้งรับฟังปัญหาต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่และอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานในทุกๆ ระดับ ไม่แบ่งแยกพนักงาน ให้ความสำคัญกับทุกๆ คนเท่าเทียมกัน

4. ด้านผลตอบแทนผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หากจะรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทต่อไป บริษัทควรมีนโยบายการขึ้นเงินเดือนโดยขึ้นอยู่กับ



กับผลงานของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรม มีการประเมินเงินเดือนค่าจ้างกับบริษัทในการแข่งขันกลุ่มธุรกิจที่คล้ายกัน เพื่อที่จะหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน

5. ด้านความก้าวหน้า ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หากจะรักษาพนักงานให้อยู่กับบริษัทนานๆ บริษัทควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทใหม่ ให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพราะการเลื่อนขึ้นตำแหน่งของพนักงานถือได้ว่าเป็นความสำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถกระทบต่อหน่วยงานหลายๆหน่วยงานได้ ฉะนั้นบริษัทควรมีการวัดผลที่ชัดเจนและพนักงานทราบถึงโดยทั่วกันไปในทิศทางเดียวกัน แต่การจะเลื่อนขึ้นตำแหน่งใหม่พนักงานต้องมีองค์ความรู้ที่ครอบคลุมและรอบด้าน เพราะบริษัทควรมีการจัดอบรมสร้างความองค์ความรู้ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมจะเจริญก้าวหน้าในบริษัท

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นกรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานใหญ่จังหวัดกรุงเทพมหานคร หากผู้ที่สนใจมีความต้องการผลการศึกษาในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มากขึ้น ควรศึกษาผลการศึกษาในพื้นที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากพื้นที่สำนักงานใหญ่จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มเติม

2. จากการวิจัยครั้งนี้ ได้ละเอียดที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรบางตัว ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการตัดสินใจลาออกกับพื้นฐานส่วนบุคคลด้านประชากรศาสตร์ ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดและเป็นไปในทิศทางใดจะทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

3. ระบบและวัฒนธรรมองค์กร การทำงานของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน จึงมีผลทำให้การให้คะแนนความคิดเห็นของพนักงานต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานมีความแตกต่างกัน หากต้องการศึกษาอย่างละเอียดเพิ่มมากขึ้น ผู้ที่สนใจอาจทำการศึกษาเป็นการเฉพาะบริษัทใดบริษัทหนึ่งก็จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจชื่อ ที่ปรึกษารายงานที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ พร้อมให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนรายงานฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดีผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามรวมทั้งขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการทำรายงานฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัว ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้ศึกษาเสมอมาจนรายงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์



บรรณานุกรม

- พิสิฐ กาญจนาคพันธุ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2553). *คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตน ด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2545). *การจัดการยุคใหม่ (Modern Management)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ หจก.ธรรมมลการพิมพ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินติ้ง.
- รายงานความยั่งยืน 2559 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (2559). ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, สืบค้นจาก <http://www.pttplc.com/th/Media-Center/Pages/Sustainability-Report.aspx>
- รายงานความยั่งยืน 2560 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). (2560). ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, สืบค้นจาก <http://www.pttplc.com/th/Media-Center/Pages/Sustainability-Report.aspx>
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า
- Jobs DB. ข่าวสารจ๊อบส์ดีบี. (2560). *JobsDB เผย 10 สุดยอดองค์กรในฝัน ประจำปี 2560 ทำอย่างไรจะดึงดูดคนเข้าร่วมงาน แนะนำปัจจัยบวกเสริมแกร่งองค์กรรักษาพนักงานเก่า*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560, สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th/%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B8%AD%E0%B8%94%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%9D%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%B5-2560>
- TCIJ. (2560). *ปี 2560 คนไทยลาออกจากงาน 9.6 หมื่น ถึง 1.3 แสนคน/เดือน*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2560. สืบค้นจาก <https://www.tcijthai.com/news/2017/12/scoop/7633>