

ชื่อเรื่อง การค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออกโดยสมัครใจ
ของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน นายนพพล ชมภูคำ

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร. สิริวุฒิ บุรณพิร

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ถึงพฤติกรรมก่อนการลาออกและสาเหตุของพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยได้พิจารณาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงานร่วมกับพฤติกรรม 3 ด้าน ได้แก่ การมาทำงานสาย การลางาน และการขาดงาน และทัศนคติ 5 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อเป้าหมายในการทำงาน ทัศนคติต่อการทำงาน และความรู้สึกรักใคร่และกตัญญูในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แรงงาน ผู้ประกันตนกับสำนักงานประกันสังคมและได้เข้ามาแจ้งความจำนงเป็นแรงงานที่ขอรับสิทธิประกันตนเป็นผู้ว่างงานที่สืบเนื่องมาจากการลาออกจากงานของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับบุคคลและระดับองค์การก่อนการลาออกของพนักงาน

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งความสนใจไปที่การเปรียบเทียบพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกระหว่างตนเองกับผู้อื่น โดยได้มีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (Paired – Samples T-Test) ในการหาคำตอบ และการทดสอบแบบจำลองในการศึกษาในระดับตัวแปร (Variable level) ซึ่งจะช่วยให้สามารถค้นหาตัวแปรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำนายถึงพฤติกรรมของแรงงานเพื่อองค์กรจะสามารถป้องกันและชะลอการลาออกจากงานหรือสามารถหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม โดยได้มีการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์แบบพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ ในการค้นหาตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมก่อนการลาออก

ในการเปรียบเทียบพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกระหว่างตนเองกับผู้อื่น ในส่วนที่มีความแตกต่างกันพบว่า ผู้ลาออกจากงานแสดงพฤติกรรมกลางนบ่ยกว่าเพื่อนร่วมงาน แต่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้ามากกว่าตน นอกจากนี้ ผู้ลาออกยังเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติด้านความสนใจต่อเป้าหมาย และด้านการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลงมากกว่าตนเอง

สำหรับการศึกษาในระดับตัวแปรพบว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมก่อนการลาออกนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรระดับบุคคลด้านความพึงพอใจต่องาน (ความไม่ชอบต่องานที่ทำ) ด้านความผูกพัน (ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป, ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร และ ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก) ด้านความเครียดจากการทำงาน (การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป, ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับและ ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน) ด้านความคาดหวังของพนักงานต่องค์กร (การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน, ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน, การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน, ความไม่ยุติธรรมใน การให้ผลตอบแทน และการไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน)

ตัวแปรระดับองค์การด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน) ด้านการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (งานขาดความท้าทายและงานขาดความน่าสนใจ) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน, ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา, การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและการไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) ด้านการจ่ายผลตอบแทน (ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ)

Independent Study Title Factors Affecting Voluntary Turnover of
Workforce in Chiang Mai Province

Author Mr. Noppon Chombhukam

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Dr. Siriwut Buranapin

ABSTRACT

The objective of this independent study was to investigate on the behaviors before resigning from work and the cause of those behaviors in relation to the individual and the organization. In the analysis of the causes of resigning, 3 aspects of behaviors namely lateness to work, resigning and absence from work were considered, as well as 5 aspects of attitudes, namely enthusiasm at work, attitudes towards co-workers, work goals, work itself, and stress and pressure at work.

The samples for this study were 385 workers registered with the Office of Social Security in Chiang Mai Province. The data was collected by using questionnaire which comprised of 5 parts namely for personal information, opinions towards behaviors, attitudes towards resigning, factors affecting voluntary resigning in terms of the individual and in terms of the organization.

The study focused on comparing the behaviors and attitudes before resigning between self and others. Paired-samples t-test and variable level were adapted and used in the analysis to help identify the variables which could be useful in forecasting behaviors of employees in order to prevent and solve the problem of high turnover.

In the comparison of behaviors and attitudes before resigning between self and others, 2 differences were found; the respondents thought that they themselves took more days off than others, but thought that others were absent from work without advance notice more than themselves. Besides, they thought that their co-workers had lower interest in goals and

cooperation with others.

The factors that caused resigning were found to be as follows. The individual factors that caused resigning were work satisfaction (did not like their work), loyalty (did not want to continue working in the organization, their values were different from those of the organization, and no difference between continuing working and resigning), work stress (work overload, stress from assigned work, fatigue from work), and employees' expectation of the organization (work assessment, work objectives not related to position, weak and unclear work standard, unjust remuneration, and not receiving cooperation from co-workers).

The organizational factors that caused resigning were shifting of roles between supervisors and subordinates (supervisor's administrative ability and bad relationship with supervisor), assigning people for the right position (work was not challenging nor interesting), support from organization (unjust positioning, supervisor did not understand the problems, not receiving trust, and not having training for the position), and remuneration (unjust promotion and benefits not responding to their needs).