

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาสาเหตุ แนวทางการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานนอกเวลาของร้านอาหารวังปวศิพืด ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตัวอย่าง ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 130 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล
- ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหาร
- ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านการลาออก
- ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

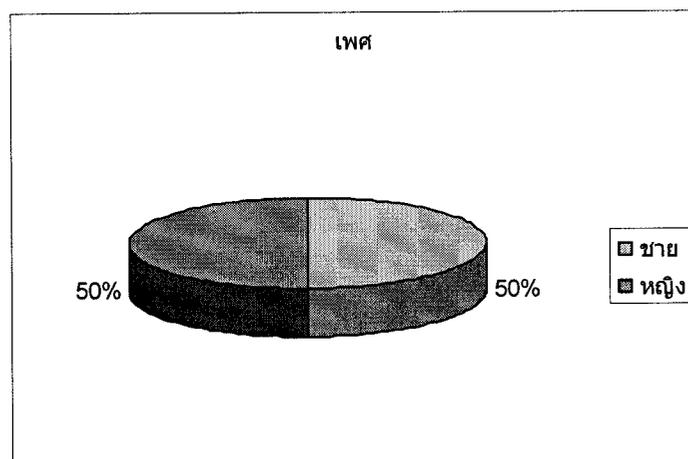
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ทำงานกับร้านได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

หน่วย:ราย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	50
หญิง	65	50
รวม	160	100



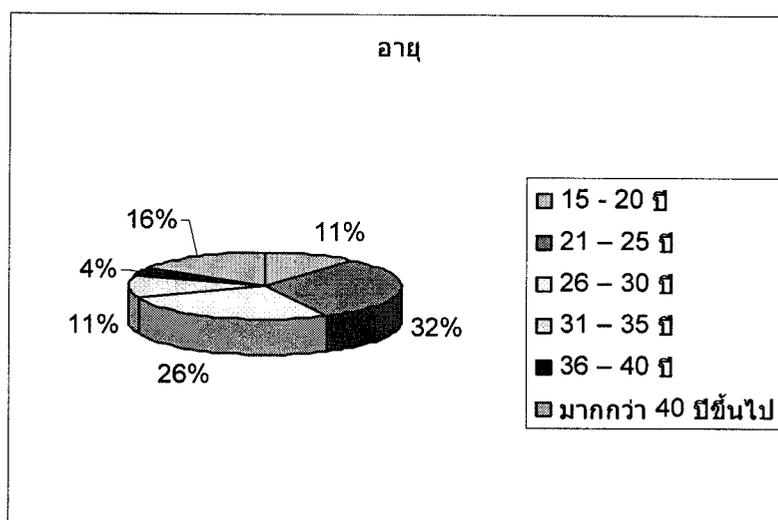
ภาพที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย และเพศหญิงมีจำนวนเท่ากัน

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

หน่วย: ราย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
15 - 20 ปี	14	10.80
21 - 25 ปี	41	31.50
26 - 30 ปี	34	26.20
31 - 35 ปี	14	10.80
36 - 40 ปี	5	3.80
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	21	16.20
ไม่ตอบ	1	0.80
รวม	130	100.00

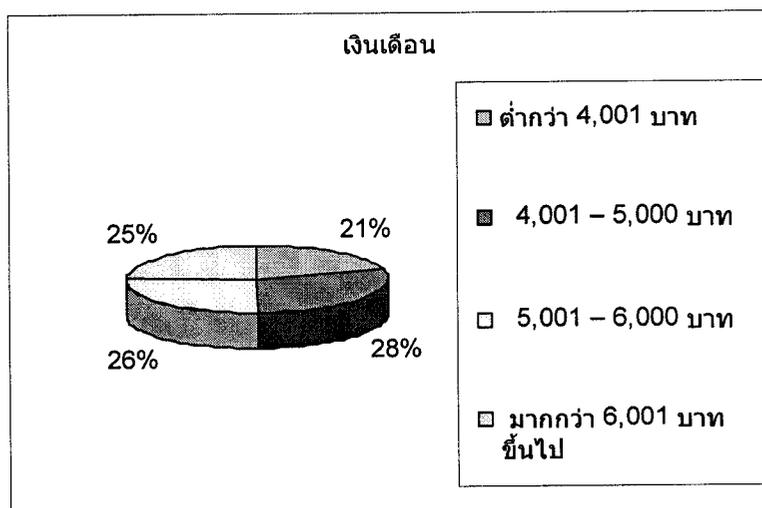


ภาพที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 21 - 25 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคืออายุช่วง 26 - 30 ปี โดยมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ซึ่งจัดเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของร้าน

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 4,001 บาท	27	20.80
4,001 - 5,000 บาท	37	28.50
5,001 - 6,000 บาท	33	25.40
มากกว่า 6,001 บาทขึ้นไป	32	24.60
ไม่ตอบ	1	0.80
รวม	130	100.00

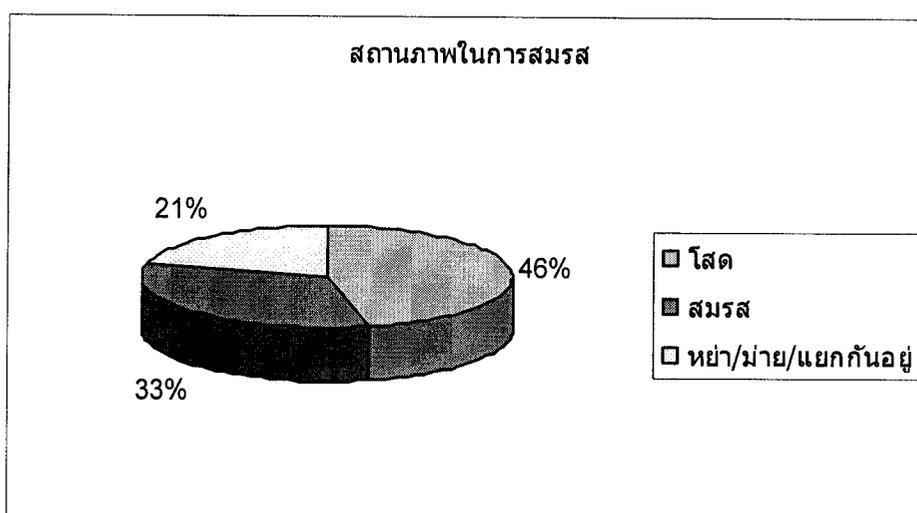


ภาพที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเงินเดือน

จากตารางที่ 4.3 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้ จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า มีเงินเดือน อยู่ในช่วง 4,001 - 5,000 บาท มากที่สุด โดยมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมามีเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,001 - 6,000 บาท โดยมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพในการสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพในการสมรส		
โสด	58	44.60
สมรส	41	31.50
หย่า / ม่าย / แยกกันอยู่	26	20.00
อื่นๆ	-	-
ไม่ตอบ	5	3.80
รวม	130	100.00



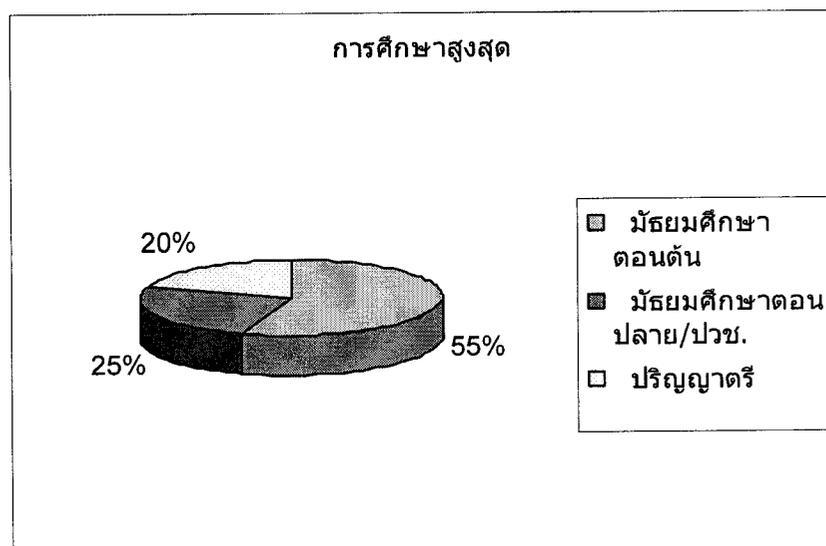
ภาพที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพในการสมรส

จากตารางที่ 4.4 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า สถานภาพในการสมรส โสด มากที่สุด โดยมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา คือ สมรส โดยมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

หน่วย: ราย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนต้น	64	49.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	29	22.30
ปริญญาตรี	23	17.70
ไม่ตอบ	14	10.80
รวม	130	100.00



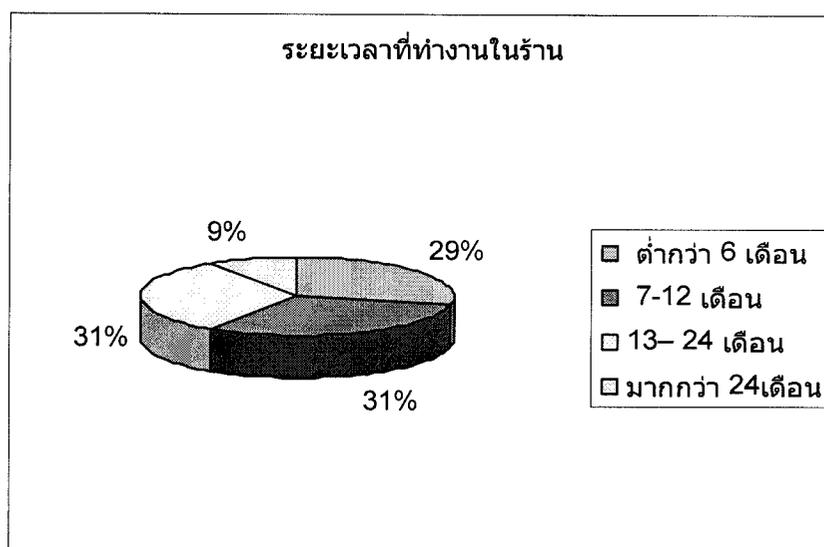
ภาพที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาสูงสุด

จากตารางที่ 4.5 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้ จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า การศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด โดยมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. โดยมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในร้าน

หน่วย: ราย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ทำงานในร้าน		
ต่ำกว่า 6 เดือน	37	28.50
7 - 12 เดือน	40	30.80
13 - 24 เดือน	41	31.50
มากกว่า 24 เดือน	12	9.20
รวม	130	100.00



ภาพที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในร้าน

จากตารางที่ 4.6 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปได้ดังนี้ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน พบว่า ในด้านของระยะเวลาการทำงานในร้าน 13 - 24 เดือน มากที่สุด โดยมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาเป็นอายุงาน 7 - 12 เดือน โดยมีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจ ด้านทัศนคติ และด้านขวัญกำลังใจ ได้รวบรวมจากคำถามใน ปรากฏผลตามตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านความรู้เกี่ยวกับงาน

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ความรู้เกี่ยวกับงาน			
1. มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	3.15	1.00	ปานกลาง
2. สามารถสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอน	3.14	0.92	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	3.14	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านความรู้เกี่ยวกับงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.147 และมีค่า S.D. 0.86 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับงานปานกลาง โดยทั้งนี้เนื่องมาจากการสอนงาน การฝึกอบรม พร้อมปฏิบัติจริง จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีแนวโน้มในด้านความรู้ในงานอยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านการยอมรับนับถือ			
3. สามารถวางแผนปฏิบัติงานได้โดยเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.15	1.00	ปานกลาง
4. ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับเสมอ	3.14	0.89	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.147	0.745	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านการยอมรับนับถือของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.147 และมีค่า S.D. 0.745 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการยอมรับนับถือปานกลาง เนื่องจากการที่ร้านมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้บุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี (Role Model) จึงอาจจะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตัวเอง และเกิดการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตามมา

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ความพึงพอใจในงาน			
5. พึงพอใจต่อผลงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	3.27	1.01	ปานกลาง
6. คิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นทุกอย่างมีทางแก้ไขได้ถ้าทุกฝ่ายช่วยกัน	3.37	0.92	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	3.32	0.845	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 และมีค่า S.D. 0.845 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง โดยความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นผลสืบเนื่องมาจากการทำงานที่มีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรปฏิบัติตนได้ตรงตามเป้าหมายที่ร้านต้องการ ก่อให้เกิดผลงานที่เป็นที่ยอมรับ จึงส่งผลต่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร

ตารางที่ 410 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านทัศนคติในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ทัศนคติในการทำงาน			
7. เต็มใจในเอาใจใส่กับคุณภาพของงานและพร้อมที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.35	1.08	ปานกลาง
8. พร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับการทำงานในทุกเรื่องกับทางร้านอย่างเต็มที่	3.61	0.95	มาก
รวมปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน	3.48	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านทัศนคติในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และมีค่า S.D. 0.89 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติในการทำงานสูง เนื่องจากในระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของร้าน ได้มีการทดสอบในด้านทัศนคติของบุคลากร จึงอาจจะเป็นผลทำให้บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีในด้านการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน			
9. ร้านให้ความช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย/ประสบปัญหา	3.31	1.07	ปานกลาง
10. มีรู้สึกต่อความมั่นคงของร้านในอนาคตเป็นอย่างดี	3.05	1.09	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.18	0.94	ปานกลาง
รวมปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	3.23	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลด้านขวัญกำลังใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.18 และมีค่า S.D. 0.94 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการบริหารงาน และการให้ความช่วยเหลือบุคลากร จึงก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานกับร้าน

ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 และมีค่า S.D. 0.68 เป็นผลมาจากปัจจัยข้างต้นทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลมาให้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการบริษัท ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการแข่งขันระหว่างองค์กรมาทำการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์ปรากฏผลตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ			
1. เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ทำ	2.97	1.03	ปานกลาง
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.00	0.91	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ	2.97	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 412 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.97 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.91 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านร่างกาย ที่เป็นความต้องการพื้นฐานของตนเพื่อความอยู่รอด และในปัจจุบันเงินเดือน ค่าตอบแทนนี้ก็เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านลักษณะงาน			
3. งานที่ทำอยู่มีความซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย	2.95	0.92	ปานกลาง
4. ขอบงานที่แปลกใหม่ท้าทาย ความสามารถ	3.06	1.09	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.00	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.84 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก บุคลากรที่ทำงานในร้าน ต่างก็ต้องการเติบโต ต้องการใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เต็มศักยภาพที่มี และยังคงมีการมีการพัฒนาตนเองต่อไปเรื่อยๆ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางสวัสดิการบริษัท

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านสวัสดิการบริษัท			
5. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน	3.35	0.94	ปานกลาง
6. เมื่อเปรียบเทียบกับที่อื่นแล้วคิดว่าร้านของท่าน มีระบบสวัสดิการต่ำเกินไป	3.10	0.92	ปานกลาง
รวมด้านสวัสดิการบริษัท	3.22	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.71 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านสวัสดิการปานกลาง เนื่องจาก สวัสดิการเป็นตัวที่จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นสำคัญ และร้านก็มีการจัดระบบสวัสดิการให้กับบุคลากรอยู่ในระดับที่ดี ซึ่งได้มีการจัดระบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันในเขตอุตสาหกรรมเดียวกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ			
7. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานอย่างใกล้ชิด จนขาดความเป็นอิสระ	2.73	0.91	ปานกลาง
8. ปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่างๆ และเห็นว่า เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรทำ	3.59	1.02	มาก
รวมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	3.15	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.72 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับอยู่ในระดับปานกลางของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในการบริหารข้อบังคับของร้าน จะเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในตนเอง จึงทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตามอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับได้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านการประเมินผล และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านการประเมินผล และนโยบายการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง			
9. ผู้บังคับบัญชาของมีความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.16	0.99	ปานกลาง
10. นโยบายของทางร้านมีความชัดเจนดี	3.27	1.03	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านการประเมินผล และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.21	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ด้านการประเมินผล และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.21 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.90 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านการประเมินผล และนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางของกลุ่มตัวอย่าง อาจจะเป็นเนื่องจากร้านยังมีนโยบาย หลักเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปี นโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ยังไม่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรในร้านยังไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์ดังกล่าว

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านการพัฒนาความรู้ในงาน

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน			
11. ได้รับการสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.03	0.97	ปานกลาง
12. ได้รับความสนับสนุนเรื่องการลาศึกษาต่อ พนักงาน	3.29	1.06	ปานกลาง
รวมปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ในงาน	3.15	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ด้านการพัฒนาความรู้ในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.86 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านการพัฒนาความรู้ในงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ โดยการให้ความรู้จากวิทยากรภายใน และหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ ความชำนาญในเฉพาะด้าน และการวางแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตลอดทั้งปี จึงทำให้บุคลากรได้มีโอกาสนในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เทคนิค และทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านความผูกพันต่อองค์กร			
13. มีความรู้สึกที่ร้านเหมือนบ้านหลังที่สองของท่าน คิดว่าผลประโยชน์ของร้าน คือ ผลประโยชน์ของท่าน	3.45	0.96	มาก
14. มักจะวิจารณ์ความบกพร่องของร้านให้ผู้อื่น ฟังเสมอ	2.17	1.19	ปานกลาง
รวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	2.81	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.81 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.69 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่านิยมที่สำคัญของร้าน คือ การปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ร้านเป็นเหมือนบ้านหลังที่สอง จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันและเข้าใจในร้านค่อนข้างดี

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร			
15. ในการประชุม มักไม่แสดงความคิดเห็นเพราะต้องถูกเพ่งเล็งจากผู้อื่น	2.62	0.97	ปานกลาง
16. ร้านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีความคิดริเริ่มและเสนอข้อแนะนำอย่างเต็มที่	3.15	0.99	ปานกลาง
รวมด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	2.88	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.67 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากระบบการบริหารงานที่เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดเห็น เสนอแนะนั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้จริงเนื่องจากงบประมาณของร้านที่ไม่เพียงพอ จึงทำให้บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงองค์กร อาจเป็นเพราะการเสนอแนะจะต้องมีการใช้งบประมาณที่สูง

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร			
17. คิดว่าร้านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาความรู้ เทคนิคเพื่อนำมาใช้งาน	3.25	0.93	ปานกลาง
18. คิดว่า ร้านมีการสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานในด้านการทำงาน	3.17	0.88	ปานกลาง
รวมด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	3.20	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.80 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากนโยบายของร้านที่เปิดกว้างและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนดี และส่งเสริมให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ของตนให้กับหน่วยงานอื่น จึงเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นกับร้าน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
19. มีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา	3.19	1.03	ปานกลาง
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.22	0.90	ปานกลาง
รวมด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.20	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.20 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.76 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูงอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากร้านได้มีการฝึกอบรม และกิจกรรมที่เน้นการทำงานเป็นทีม การสร้างความสามัคคีกันในองค์กรอย่างสม่ำเสมอในทุกๆ ปีทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านบรรยากาศองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านบรรยากาศองค์กร			
21. ในร้านมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง	3.19	0.98	ปานกลาง
22. การทำงานในร้านเต็มไปด้วยมิตรภาพ	3.47	1.01	มาก
รวมด้านบรรยากาศองค์กร	3.32	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 ด้านบรรยากาศองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.32 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.87 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในด้านบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างปานกลาง จะเห็นได้จากทางร้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงส่งผลให้มิตรภาพในการทำงานดีขึ้น

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหาร ทางด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร			
23. คิดว่าการบริการของทางร้านท่านสามารถสู้กับคู่แข่งได้	3.41	1.08	มาก
24. มีความรู้สึกว่าร้านของท่านมีชื่อเสียงในย่านนี้	3.51	1.14	มาก
รวมด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร	3.45	1.02	มาก
รวมผลปัจจัยด้านการบริหาร	3.13	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 1.02 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการแข่งขันระหว่างองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างดี จะเห็นได้จากชื่อเสียงที่เป็นที่ยอมรับ และความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ รวมผลปัจจัยด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.13 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 0.41 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการลาออก

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการลาออกของบุคลากร ผู้ศึกษาได้รวบรวมจากคำถามส่วนที่ 3 การศึกษาจะใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยแสดงในรูปค่าเฉลี่ย ปรากฏผลตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยความต้องการลาออกของบุคลากรจากกลุ่มตัวอย่าง

ความต้องการลาออก	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานมีส่วนทำให้ท่านคิดที่จะลาออก	2.48	0.95	น้อย
2. ท่านมีความรู้สึกเบื่อและอยากลาออก	2.43	1.11	น้อย
3. ปัจจุบันท่านติดตามประกาศรับสมัครงานเสมอ	2.15	1.26	น้อย
4. หากท่านมีโอกาสดังานที่ดีกว่าปัจจุบันท่านจะลาออกทันที	2.43	1.39	น้อย
รวมความต้องการลาออก	2.37	1.08	น้อย

จากตารางที่ 4.24 ความต้องการลาออกของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.37 และมีค่า S.D. อยู่ที่ 1.08 จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแนวโน้มการลาออกน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจที่มีผลทำให้เกิดการจ้างงานที่ลดลง จึงทำให้บุคลากรที่ทราบข่าวลดความสนใจในงานที่มีโอกาสก้าวหน้าที่ดีกว่าลดลงเพราะไม่มั่นใจในอนาคตที่ทำงานใหม่

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 .ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ทำงานในร้าน มีอิทธิพลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรปรากฏผลดังตารางที่ 25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	Sig
เพศ				
ชาย	2.35	1.08	0.213	0.832
หญิง	2.39	1.08		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรในร้าน

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
อายุ				
15 - 20 ปี	2.46	0.97	1.125	0.35
21 - 25 ปี	2.27	1.13		
26 - 30 ปี	2.18	1.01		
31 - 35 ปี	2.66	1.21		
36 - 40 ปี	3.31	1.12		
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	2.46	1.04		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรในร้าน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
เงินเดือน				
ต่ำกว่า 4,001 บาท	2.24	0.85	0.54	0.65
4,001 - 5,000 บาท	2.38	0.95		
5,001 - 6,000 บาท	2.57	1.29		
มากกว่า 6,001 บาทขึ้นไป	2.28	1.18		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือนไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรในร้าน

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจำแนกตามสถานภาพในการสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
สถานภาพในการสมรส				
โสด	2.21	1.00	1.126	0.328
สมรส	2.54	1.26		
หย่า/ม่าย/แยกกันอยู่	2.34	0.90		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพในการสมรสไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรในร้าน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจำแนกตามการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
การศึกษาสูงสุด				
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.23	0.91	0.325	0.723
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2.33	1.22		
ปริญญาตรี	2.43	1.19		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาสูงสุดไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรในร้าน

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความต้องการลาออกจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในร้าน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ระยะเวลาที่ทำงานในร้าน				
ต่ำกว่า 6 เดือน	2.668	1.172	2.255	0.085
7 - 12 เดือน	2.362	1.127		
13 - 24 เดือน	2.056	0.915		
มากกว่า 24 เดือน	2.562	0.966		

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงานในร้านไม่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากรในร้าน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน

การทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านการยอมรับ ด้านความพึงพอใจในงาน ทักษะคติในการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการออกของบุคลากรโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31 ดังนี้

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างการลาออกกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	r	Sig
1. ด้านความพึงพอใจงาน	-0.344**	0.000
2. ด้านขวัญกำลังใจ	-0.218*	0.014
3. ด้านการยอมรับนับถือ	-0.211*	0.018
4. ด้านทัศนคติในการทำงาน	-0.196*	0.027
5. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	-0.141	0.113
รวมปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล	-0.332**	0.000

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นว่า รวมปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล มีผลต่อความต้องการลาออกของโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.332 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า

ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล ได้แก่ ด้านความพึงพอใจงาน มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ด้านขวัญกำลังใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านทัศนคติในการทำงาน มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3. ปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อความต้องการลาออกของพนักงาน

การทดสอบปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการบริษัท ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร มาทำการวิเคราะห์ ความมีอิทธิพลต่อความต้องการลาออกจากงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อการวิเคราะห์ปรากฏผลตามตารางที่ 4.32 ดังนี้

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างการลาออกกับปัจจัยด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหาร	r	Sig
1. ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร	-0.536**	0.000
2. ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	-0.423**	0.000
3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	-0.326**	0.000
4. ด้านบรรยากาศองค์กร	-0.318**	0.000
5. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	-0.198*	0.024
6. ด้านสวัสดิการบริษัท	-0.112	0.208
7. ด้านเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น	-0.099	0.271
8. ด้านการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง	-0.082	0.356
9. ด้านลักษณะงาน	-0.063	0.476
10. ด้านการพัฒนาบุคลากร	-0.058	0.512
11. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	-0.047	0.595
12. ด้านความผูกพัน	-0.013	0.888
รวมปัจจัยด้านการบริหาร	-0.405**	0.000

หมายเหตุ : * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.7 จะพบว่า รวมปัจจัยด้านการบริหาร มีผลต่อความต้องการลาออกของโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.405 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า

ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านการแข่งขันระหว่างองค์กร ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านบรรยากาศองค์กรเรียงตามลำดับ มีผลต่อความต้องการลาออก ณ ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.01

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความต้องการลาออก ณ ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05