สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

โดย

นายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

โดย

นายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE IDENTIFICATION CAUSES OF THE RESIGNATION OF A STAFF RESTAURANT, "RABIENGTA-LE" BANGPU BRANCH

By

Boonrawd Wattanavisankun

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู” เสนอโดย นายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

……..

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภนนท์ หอมสุด)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

52602759 : สาขาวิชาการประกอบการ
คำสำคัญ : สาเหตุบ่งชี้การลาออก/การลาออก/พนักงาน

บุญรอด วัฒนวิศาลกุล : สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ. ประสพชัย พสุนนท์. 108 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสาเหตุบ่งชี้การลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู กลุ่มประชากรเป็นพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำนวน 120 คน ใช้วิธีเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean; $\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation; S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, F-test และ LSD (Least-Significant Different) และการทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) ผลการวิจัย พบว่า

1. สาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านบุคคล และด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านฤดูกาล และด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล อยู่ในระดับน้อย

2. ปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และภาระหนี้สิน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา และภาระหนี้สิน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยภายในของพนักงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกของพนักงาน ในระดับสูงถึงระดับต่ำมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

52602759 : MAJOR : ENTREPRENEURSHIP
KEY WORD : THE IDENTIFICATION CAUSES OF THE RESIGNATION/STAFF
BOONRAWD WATTANAVISANKUN : THE IDENTIFICATION CAUSES OF THE RESIGNATION OF A STAFF RESTAURANT, “RABIENGTA-LE” BANGPU BRANCH. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF.PRASOPCHAI PASUNON. 108 pp.

The purpose of this research is for 1) Studying the cause signifying the resignation of the restaurant’s staffs “Rabiengta-le”, Bangpu branch 2) Comparing the internal factor of the restaurant’s staffs “Rabiengta-le”, Bangpu branch clarified by individual factors of staffs. 3) Comparing the external factors of the restaurant’s staffs, “Rabiengta-le”, Bangpu branch, clarified by the individual factors of staffs and 4) Studying the relationship between the internal factors of the restaurant’s staffs, “Rabiengta-le”, Bangpu branch and the external factors of the restaurant’s staffs, “Rabiengta-le”, Bangpu branch. The populations are staffs of the restaurant “Rabiengta-le” about 120 staffs chosen by accidental sampling.

The tools using for the research is the questionnaire, the analysis of data using the statistic clarifying frequency, percentage, mean; $\overline{X}$, Standard deviation; S.D., Hypothesis testing by t- test, F-test and LSD (Least-Significant Different), the correlation testing. The research’s result found that

1. The cause of the resignation of the restaurant’s staffs, “Rabiengta-le”, Bangpu branch about the internal factors of the compensation, the progression, the stability, the personal, the organization is in the medium level; the internal faction of the operation and the relationship with colleagues is in the low level. The cause of the resignation the restaurant’s staffs, “Rabiengta-le”, Bangpu branch about the external factors of the economy is in the medium level and of the environment, the season and the culture, festival is in the low level.

2. The internal factors of staffs clarifying the marriage status, the operation’s period, the occasion for advancing the position, the liability found that they are different statistically significant at the 0.05 level.

3. The external factors of staffs clarifying the level of education, the liability found that they are different statistically significant at the 0.05 level.

4. The internal factors of staffs have the relation with the external factors of staffs from high level to low level statistically significant at the 0.05 level.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010
Student's signature .....
Independent Study Advisor's signature .....

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ประสพชัย พสุนนท์ และคณะกรรมการสอบ ผศ. นภนนท์ หอมสุด และ ผศ. ประสพชัย พสุนนท์ ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และเพื่อน ๆ ปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ขอบคุณคนในครอบครัว พี่น้องและเพื่อนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้เสมอมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8

ประวัติความเป็นมาของร้านระเบียงทะเล 8

แนวคิดทฤษฎีและตัวแบบที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน 10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน 14

ทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ของเฟรเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก 15

ผลกระทบของการลาออกของพนักงานต่อองค์กร 17

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18

3 วิธีดำเนินการวิจัย 24

ระเบียบวิธีวิจัย 24

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 25

ตัวอย่างและการกำหนดขนาดตัวอย่าง 25

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 25

การเก็บรวบรวมข้อมูล 26

การทดสอบเครื่องมือการวิจัย 26

การวิเคราะห์ข้อมูล 27

ผลงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 30
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู 30
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู 35
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู 45
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 50
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน... 64
ส่วนที่ 6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร
"ระเบียงทะเล" สาขาบางปู 71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 74
สรุปผลการวิจัย 75
อภิปรายผล 79
ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัย 83

บรรณานุกรม 86

ภาคผนวก 89
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 90
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 98
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 102

ประวัติผู้วิจัย 108

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ระดับการให้ความสำคัญในการพิจารณาปัจจัยภายใน แบ่งตามช่วงคะแนน	28
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	30
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	31
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส	31
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	32
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	32
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	33
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	33
9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระหนี้สิน	34
10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตร	34
11	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัย	35
12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปูในปัจจัยภายในด้านบุคคล	36
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปูในปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน	37
14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปูในปัจจัยภายในด้านความมั่นคง	38
15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปูในปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้า	39
16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปูปัจจัยภายในด้านองค์กร	40

ผ่านการพิจารณาจากบัณฑิตวิทยาลัย

ตารางที่ หน้า

17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 42

18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติ 43

19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในในภาพรวม 44

20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านฤดูกาล 45

21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรมประเพณี เทศกาล 46

22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม 47

23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ 48

24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกในภาพรวม 49

25 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามเพศ 50

26 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามอายุ 51

27 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส 52

28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส 53

ผลงานนี้เป็นลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ตารางที่		หน้า
29	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	54
30	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	54
31	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	55
32	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	56
33	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	57
34	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	58
35	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน	59
36	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามภาระหนี้สิน	60
37	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร	62
38	การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย	63
39	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามเพศ	64
40	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามอายุ	65
41	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	65
42	การ เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	66
43	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายนอกของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	66
44	การ เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	67
45	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	67
46	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	68
47	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน	68
48	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายนอกของพนักงานจำแนกตามภาระหนี้สิน	69

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่		หน้า
49	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร	70
50	การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย	71
51	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู	72
52	Item-Total Statistics (ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน)	103
53	Reliability Coefficients (ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน)	103
54	Item-total Statistics (ปัจจัยภายใน)	104
55	Reliability Coefficients (ปัจจัยภายใน)	105
56	Item-total Statistics (ปัจจัยภายนอก)	106
57	Reliability Coefficients (ปัจจัยภายนอก)	107
58	Reliability Coefficients	107

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1
บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้การแข่งขันรุนแรงขึ้น องค์กรต่างๆ ได้พยายามสร้างหรือหาวิธีการในการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จ จะให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารจัดการที่มองไปข้างหน้า หรือคิดล่วงหน้า โดยมีระบบการจัดการที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องสอดคล้องและสนับสนุนกับกลยุทธ์ขององค์กรด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการผลักดันให้ผลการดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นระบบเท่านั้นที่มีส่วนสำคัญในการดึงดูด จูงใจตลอดจนผูกใจ และรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานโดยทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร และสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยมิให้เสียแก่คู่แข่งทางธุรกิจ ซึ่งต่างช่วงชิงความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ 2547 : 1)

ธุรกิจร้านอาหารนับว่าเป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มการแข่งขันที่รุนแรงเช่นกัน เนื่องจากมีผู้ประกอบการรายใหม่ทยอยเข้ามาในตลาด เป็นจำนวนมาก จากการสำรวจในประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า ร้านอาหารและภัตตาคารมีอัตราการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น โดยในปี 2551 มีร้านอาหารจำนวน 64,113 ร้าน ซึ่งเป็นจำนวนร้านอาหารในกรุงเทพมหานคร ประมาณ 12,000 ร้าน และในต่างจังหวัด จำนวน 52,113 ร้าน เพิ่มขึ้นจากเมื่อปี 2545 ประมาณ 9,000 ร้าน อันเป็นผลมาจากการลงทุน ที่มีต้นทุนไม่สูงมากนักและระยะเวลาในการคืนทุนค่อนข้างสั้น ทำให้ผู้ประกอบการทั้งรายเก่าและรายใหม่ต้องมีการปรับกลยุทธ์เพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งตลาดอยู่ตลอดเวลา ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหารจึงต้องมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของธุรกิจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลประกอบการที่ดีเลิศและยั่งยืน

ปัญหาการลาออกจากงานเป็นปัญหาที่หลายองค์กรประสบอยู่ ดังในงานวิจัยของนิธิ เพ็งสุข ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เซอร์คิทอีเลคโทรนิค์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นทั่วไปต่อการทำงานอยู่ใน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาโท

ระดับปานกลางโดย 5 อันดับแรก คือ 1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถที่จะปกครองและแนะนำได้ 2. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ 3. งานที่ทำอยู่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ 4. มีความมั่นคงในงาน 5. บรรยากาศในการทำงานทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมองความก้าวหน้าและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุดใน 5 อันดับแรก คือ 1. เงินเดือนดีกว่าเดิม 2. สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น 3. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4. มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า และ 5. บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม (นิธิ เพ็งสุข 2544)

พนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ก็เช่นเดียวกัน ที่มีแนวโน้มในการลาออกเปลี่ยนงาน ซึ่งสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงานนั้น อาจมาจากปัจจัยส่วนบุคคล หรือความสามารถของพนักงานเองที่ยังไม่เพียงพอต่อบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือเป็นเพราะองค์กรต่าง ๆ ไม่ให้ความสำคัญอย่างจริงใจ จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน จนเป็นเหตุให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน ดังผลการศึกษาของพิชญ์สิณี เสลี่ยงรังษี ศึกษาเรื่อง “การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก และนำเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด” พบว่า สาเหตุหลักของการลาออก คือ ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปทำธุรกิจส่วนตัว อัตราเงินเดือนได้ต่ำกว่ากิจการอื่น ค่าคอมมิชชั่นไม่จูงใจ สาเหตุรองลงมา คือ การเดินทางไม่สะดวก สภาพแวดล้อม ปริมาณงานล้นมือ รูปแบบการบริหารของผู้นำที่ไม่ชัดเจนและไม่โปร่งใส ความก้าวหน้าไม่ชัดเจน (พิชญ์สิณี เสลี่ยงรังษี 2551)

การลาออกของพนักงาน ได้ส่งผลกระทบต่อร้านระเบียงทะเล สาขาบางปู เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเงินซึ่งเป็นส่วนของการฝึกอบรมของพนักงานใหม่ ด้านเวลาที่ต้องเสียเวลาในการรับสมัครพนักงานใหม่ทั้งเปิดรับสมัครเองและการรับจากบริษัทจัดหางาน แล้วมาพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อมาฝึกอบรม และด้านการพัฒนาร้านซึ่งพนักงานที่ลาออกไปนั้นได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือการทำงานที่ทางร้านได้มีการฝึกอบรมไว้ เมื่อพนักงานที่มีฝีมือลาออกไปนั้น ทำให้ทางร้านต้องรับพนักงานใหม่ ต้องฝึกอบรมใหม่ ต้องเสียเงิน เสียเวลา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาร้านโดยตรง ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้วิจัยกับฝ่ายบุคคลของบริษัท พบปัญหาการลาออกของพนักงาน ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2551 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2552 สูงถึงร้อยละ 12 จากจำนวนพนักงาน 120 คน โดยเฉลี่ยแล้วใน 12 เดือน จะมีคนลาออกถึง 173 คน พฤติกรรมการลาออกของพนักงานส่วนมากจะลาออกแล้วยังคงวนเวียนไปสมัครกับองค์กรใหม่ที่ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่เดิมหรือใกล้เคียง โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่

ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีระยะเวลาการทำงานให้นานที่สุด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด และสามารถนำเอาไปใช้กับองค์กรอื่นๆ ในการวางแผน และวางกลยุทธ์ในการบริหาร

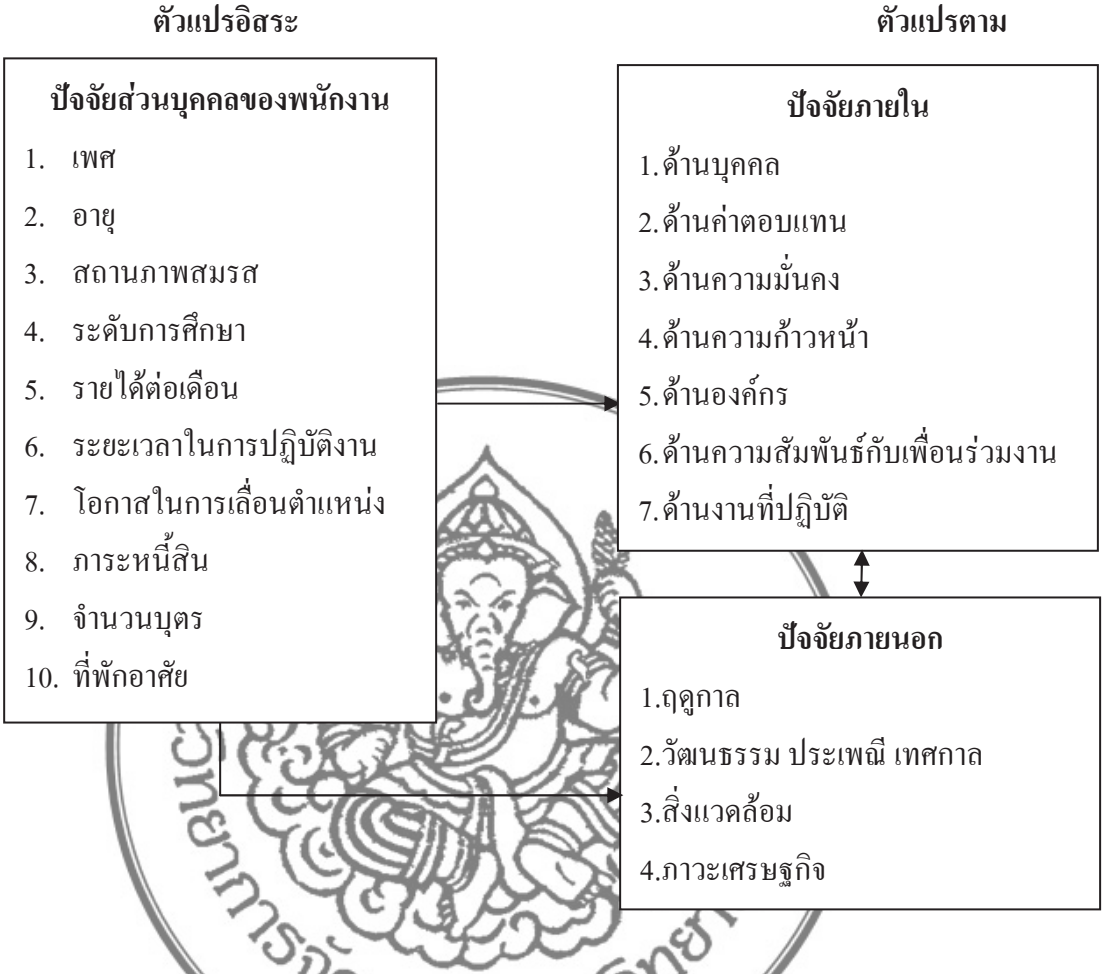
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ได้นำแนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการศึกษาสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากร คือ พนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ภาระหนี้สิน จำนวนบุตร และที่พักอาศัย

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยภายในพนักงาน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านการค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านงานที่ปฏิบัติ

2.2 ปัจจัยภายนอกพนักงาน ได้แก่ ฤดูกาล วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล สิ่งแวดล้อม และภาวะเศรษฐกิจ

4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

ร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู เลขที่ 1/71 ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างเดือนตุลาคม 2553 ถึงเดือนมีนาคม 2554

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ได้ทราบถึงสาเหตุบ่งชี้การลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหารระเบียงทะเล สาขาบางปู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการวางแผนกระเบียบ กำลังคน การจูงใจพนักงาน หรือการจัดการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ความต้องการของพนักงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และให้พนักงานทุกคนได้เกิดการจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนป้องกันปัญหาการลาออกจากงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป และเพื่อเป็นประโยชน์แก่ร้านอาหาร องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานได้ต่อไป

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งที่ร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

การลาออกจากงาน หมายถึง การสิ้นสุดการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นการออกจากงานโดยความสมัครใจ ซึ่งเป็นความประสงค์ของพนักงาน

ปัจจัยภายใน หมายถึง เหตุผลส่วนตัวที่พนักงานลาออกในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านงานที่ปฏิบัติ

ด้านบุคคล หมายถึง ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงาน ท่านไม่ได้อิสระในการทำงานเท่าที่ควร ร้านอาหารที่ทำอยู่เกิดความไม่มั่นคง ลักษณะงานมีความท้าทาย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความสามารถหรือเป็นงานที่น่าสนใจกว่าเดิม และนโยบายการบริหารร้านกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกัน

ด้านค่าตอบแทน หมายถึง สวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเสมอภาคไม่ได้รับความสะดวกและรวดเร็วกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ การเพิ่มเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับการครองชีพในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคง หมายถึง ถ้าลาออกไปทำงานที่อื่นจะมีความก้าวหน้ากว่านี้ เสถียรภาพของร้านอาหารไม่มั่นคงเหมือนที่อื่น เจ้าของร้านไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าแก่พนักงาน ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ และเจ้าของร้านไม่สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเพิ่มความรู้ในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้า หมายถึง มีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า เพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย มีร้านอาหารที่มีชื่อเสียง ความมั่นคงมากกว่ามาชักชวนไปทำงานด้วย และได้รับการตอบสนองความต้องการจากร้านอาหารใหม่

ด้านองค์กร หมายถึง ไม่ได้รับความยุติธรรมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีการกระจายงานอย่างไม่มีความเสมอภาค ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต่างๆ เฉพาะหน้า นโยบายและแนวคิดการดำเนินงานไม่ชัดเจนปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของเจ้าของร้านอยู่ตลอดเวลา และไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในแผนการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของร้าน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานไม่การให้การช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน เพื่อนร่วมงานไม่ร่วมกันรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน และเพื่อนร่วมงานถือประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม

รายงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ด้านงานที่ปฏิบัติ หมายถึง เจ้าของร้านให้รับผิดชอบงานนอกเหนือเวลามากเกินไป งานที่รับผิดชอบไม่มีอิสระในการทำงาน งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานที่เจ้าของร้านให้รับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป และงานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับความสามารถ และความถนัดของตน

ปัจจัยภายนอก หมายถึง เหตุผลทางสิ่งแวดล้อมที่พนักงานลาออกในด้านต่างๆ ได้แก่ ฤดูกาล วัฒนธรรม/ประเพณี/เทศกาล สิ่งแวดล้อม และภาวะเศรษฐกิจ

ฤดูกาล หมายถึง เพื่อกลับไปเก็บเกี่ยว เช่น ข้าว เป็นต้น เพื่อกลับไปเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร เช่น ข้าว อ้อย ทุเรียน เป็นต้น เพื่อกลับไปดูแลทรัพย์สินและสิ่งของต่างๆ เพื่อให้ผล

จากภัยพิบัติตามธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม เป็นต้น และเพื่อกลับไปทำความสะอาดและซ่อมแซมบ้านหลังประสบภัยพิบัติ

วัฒนธรรม/ประเพณี/เทศกาล หมายถึง เพื่อไปอุปสมบท เพื่อไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและความเชื่อ เพื่อไปฉลองเทศกาลตามภูมิลำเนาเดิม เพื่อไปร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นตามภูมิลำเนาเดิม เพื่อไปเป็นผู้ดำเนินงานในการจัดกิจกรรมที่ภูมิลำเนาเดิม และเพื่อไปเยี่ยมญาติต่างจังหวัดในวันสำคัญตามวัฒนธรรม

สิ่งแวดล้อม หมายถึง คนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย การเล่นการพนัน การมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เกิดการทะเลาะวิวาท เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ และไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน

ภาวะเศรษฐกิจ หมายถึง เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงลดเงินเดือนพนักงาน เศรษฐกิจไม่ดีจึงออกเพื่อค้าขายเอง เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงบีบให้ลาออก เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปประกอบธุรกิจที่ภูมิลำเนาเดิม เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปพักผ่อน และเศรษฐกิจดีจึงอยากออกเพื่อไปหางานที่ดีกว่า เงินมากกว่า

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎี แนวคิด และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของบริษัท
2. แนวคิดทฤษฎีและตัวแบบเกี่ยวกับการลาออกงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
4. ทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก
5. ผลกระทบของการลาออกของพนักงานต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติความเป็นมาของร้านระเบียงทะเล

“ระเบียงทะเล” เป็นหน่วยงานที่ ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหาร ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2541 ด้วยเงินลงทุน 500,000 บาท และได้แปลงสภาพเป็นบริษัท สิงห์ฟู้ดส์ จำกัด เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2546 ด้วยทุนจดทะเบียน 1,000,000 บาท

บริษัทฯดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ในกลุ่มอาหารโดยแบ่งผลิตภัณฑ์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1.ร้านอาหาร 2.อาหารแช่แข็ง 3.ซอสปรุงรสสำเร็จรูป

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ข้อมูลบริษัท (Corporate Information)

บริษัทฯ ได้ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2518 จากสวนอาหารแห่งแรกใน จังหวัดสมุทรปราการ ในนาม สวนอาหารลานทอง ตลอดระยะเวลากว่า 30 ปี บริษัทได้ใช้ประสบการณ์และความชำนาญในด้าน อาหาร ดังกล่าวพัฒนามาเป็นธุรกิจหลักของบริษัท โดยมุ่งเน้นพัฒนากลุ่มธุรกิจอาหารแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. กลุ่มร้านอาหาร ภายใต้ตราสินค้า “ระเบียงทะเล” เป็นร้านอาหารขนาดกลางขนาดที่นั่งประมาณ 200-300 ที่นั่ง เน้นอาหารประเภท ซีฟู้ดโดยกลุ่มเป้าหมายลูกค้าหลักเป็นกลุ่มครอบครัวที่ชอบทานอาหารนอกบ้าน และคนทำงานอายุระหว่าง 28-45 ปี รายได้ต่อเดือน 25,000 บาท ขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ย 450 บาทต่อคน ในปัจจุบัน มี 2 สาขา คือ 1.สาขาบางปู 2.สาขาจรัลสนิทวงศ์ และมี

เป้าหมายในการขยายสาขาออกไปทุกปี ให้ครอบคลุม กรุงเทพและปริมณฑล หัวเมืองใหญ่ และแหล่งท่องเที่ยว / ภายใต้ตราสินค้า “เฮียเก้า กุ้งอบวุ้นเส้น” เป็นร้านอาหารขนาดเล็ก ขนาดที่นั่งประมาณ 50 ที่นั่ง โดยมี อบวุ้นเส้นเป็นอาหารหลัก และอาหารไม่มากนัก ราคาย่อมเยา โดยมีค่าเฉลี่ย 100-150 บาทต่อคน ปัจจุบันมี 1 สาขา และมีเป้าหมายในการขยายสาขาออกไปให้ครอบคลุมกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีระยะห่างแต่ละสาขาไม่ 10 กิโลเมตร

2. กลุ่มอาหารแช่แข็ง จากนโยบายการขยายสาขาของร้านอาหารและต้องการควบคุมวัตถุดิบ คุณภาพ และการจัดการ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดจึงเกิดหน่วยงานการผลิตที่แยกออกจากร้านอาหาร โดยมีหน้าที่หลักในการแปรรูปวัตถุดิบบรรจุซองแช่แข็ง 1ซอง ต่อ 1 เสริฟ เพื่อส่งให้ส่วนร้านอาหารของบริษัทฯและจำหน่ายให้กับร้านอาหารทั่วไป โดยในกลุ่มอาหารแช่แข็งนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1. วัตถุดิบพร้อมปรุงแช่แข็ง RC (Ready to cook) 2. อาหารพร้อมรับประทานแช่แข็ง RE (Ready to eat)

3. กลุ่มซอสปรุงรสสำเร็จรูป จากนโยบายการขยายสาขาของร้านอาหารและต้องการควบคุมรสชาติให้ทุกสาขามีรสชาติที่เหมือนกัน ในทุกๆเมนูบริษัทฯจึงผลิตน้ำปรุงรสและซอสปรุงรสเพื่อส่งให้ครัวร้านอาหารของบริษัทฯและจำหน่ายให้กับร้านอาหารทั่วไป ปัจจุบันพัฒนาสินค้าบางรายการที่ได้รับความนิยมสูงบรรจุขวดออกสู่ตลาดเช่น ซอสไข่ตรา “ระเบียงทะเล” โดยมีเป้าหมายขยายจำนวนสินค้าเพิ่มขึ้นและ ส่งขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอาหารทั้งผลิตภัณฑ์และบริการ ที่ได้รับการยอมรับ 1ใน 10 ของประเทศ ใน 10 ปี

พันธะกิจ (Mission)

เราจะมุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของเราให้ดีที่สุด เพื่อความเป็นหนึ่งและความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าเป็นสำคัญ

การบริหารจัดการที่ดี ฝึกฝนเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีที่ทันสมัย กระบวนการดำเนินการที่มีคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กร

1. มุ่งมั่นทุ่มเท ทำทุกเป้าหมายที่ได้รับให้สำเร็จ
2. ซื่อสัตย์
3. สามัคคี ทำงานร่วมกันเป็นทีมและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ลูกค้าต้องมาก่อน ลูกค้าคือญาติสนิทของเรา
5. ยิ้มและยิ้มและยิ้ม กับทุกคน

ผลงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากประวัติความเป็นมาของร้านระเบียงทะเลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ร้านอาหารระเบียงทะเลเป็นร้านอาหารที่เปิดดำเนินงานมาเป็นเวลานาน ถือว่ามีความมั่นคงทางด้านการเงิน และการบริหาร ซึ่งมีความพร้อมและสามารถที่จะขยายสาขาต่อไปในอนาคตได้ ซึ่งข้อมูลประวัติความเป็นมาของบริษัทนี้ ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. แนวคิดทฤษฎีและตัวแบบที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน (Muchinsky 1993) จากการศึกษาพบว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำอัตราการลาออกจะสูงมากขึ้น (Michael and Spector 1982 : 33-39) ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการลาออกจากงานของพนักงาน (Crasten and Spector 1987 : 374-378 ; Barrick 1994 : 22) จึงขอเสนอทฤษฎีความพึงพอใจในงานดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) (Vroom 1964 quoted in Steers and Porter 1991 : 32) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสิ่งตอบแทนที่บุคคลคาดหวังจะได้รับกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับจริง แต่ละบุคคลอาจมีเป้าหมาย ความต้องการ ความชอบ และความคาดหวังที่แตกต่างกันตามมาตรฐานภายในของแต่ละบุคคล หากความคาดหวังและผลตอบแทนจริง มีความสอดคล้องกับบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากผลตอบแทนจริงน้อยกว่าสิ่งที่เขาคาดหวัง ผลที่ตามมาคือความไม่พอใจในงาน ดังนั้นในทฤษฎีของ Vroom จึงเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการคือ

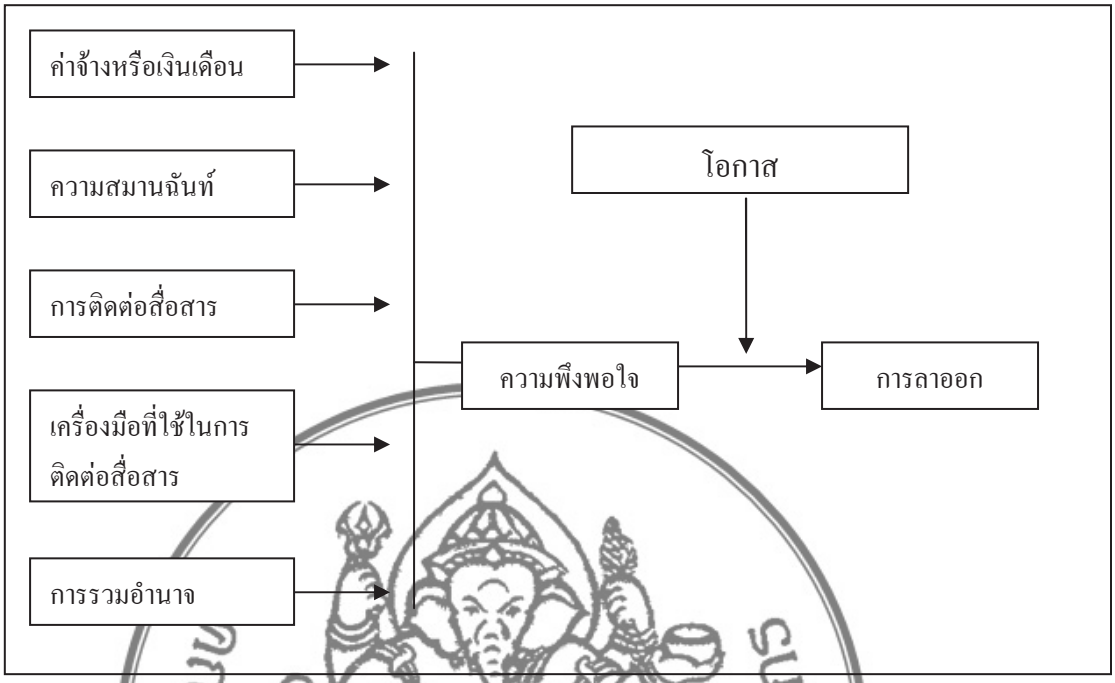
1.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลนั้นๆ

1.2 ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 การรับรู้ความสามารถของเขาว่ามีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อความสำเร็จนั้น

2. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ (Price 1977) ได้สร้างตัวแบบการลาออกจากงานโดยกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน โดยตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรซ์นั้นผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแบบดังกล่าวมีการกำหนดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกที่เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยแสดงดังภาพที่ 2

ผลงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท



ภาพที่ 2 แสดงตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์

ที่มา : นิกร ช่วยศรี, "ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด" (การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2549), 11.

ไพรซ์ (Price 1977 : 5-9) อธิบายว่าตัวแปรที่เป็นการตัดสินใจขั้นต้นในการลาออกจากงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับของค่าจ้างหรือเงินเดือน ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กรหรือสื่อสารและการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาแบบหนึ่ง ซึ่งตัวแปรต่างๆเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยไพรซ์ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของบุคลากรเป็นตัวแบบที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคลากรนั้นกับการลาออก ซึ่งอาจจะสรุปว่าตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของไพรซ์ได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกเป็น 3 ลักษณะคือ

2.1 ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ระดับค่าจ้าง ความสมานฉันท์ของบุคลากรในองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสาร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการรวบอำนาจ ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อการลาออก

2.2 ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ โอกาสของการเลือกงานมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างตัวแปรตามข้อ 1 และการลาออก

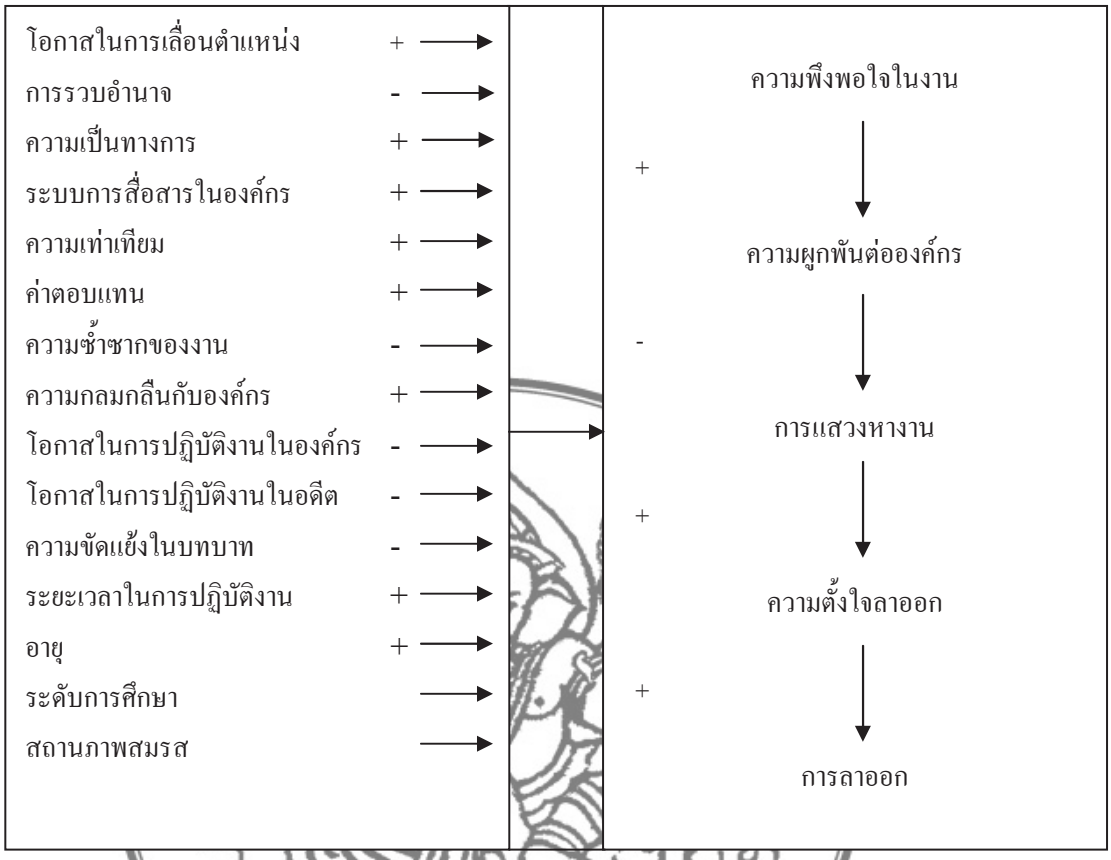
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา

2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติในทางบวกของสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น

อย่างไรก็ตาม ตัวแบบการลาออกของไพรซ์ ได้รับการวิเคราะห์ วิจารณ์จากนักวิชาการว่าขาดการมองทางด้านจิตวิทยาด้านบุคลากร

3. ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของ โรเบอร์ และ โรสเสอร์น (Rober and Rousseau 1978 : 112, อ้างถึงใน ลออจิต อิงเจริญสุนทร 2545 : 20) เสนอว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารในองค์กร ความเท่าเทียม ค่าตอบแทน ความกลมกลืนกับองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอายุ และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวบอำนาจ ความซ้ำซากของงาน โอกาสในการปฏิบัติงานในอดีต และความขัดแย้งในบทบาทโดยที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการแสวงหางาน และการแสวงหางานจะผลทางบวกต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งความตั้งใจลาออกจากงานนี้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลให้บุคคลตัดสินใจลาออกและตัวแปรอีกสองตัวที่ยังไม่แน่ใจว่ามีความสัมพันธ์ทางใดกับการลาออกคือระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรส

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ภาพที่ 3 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของโรเบอร์และโรสเสอร์น

ที่มา : นิกร ช่วยศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด” (การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2549), 13.

ผลงานวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

จากแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจลาออกของพนักงานมีเหตุผลมาจากความคาดหวังที่แตกต่างกันตามมาตรฐานภายในของแต่ละบุคคล หากความคาดหวังและผลตอบแทนจริง มีความสอดคล้องกับบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากผลตอบแทนจริงน้อยกว่าสิ่งที่เขาคาดหวัง ผลที่ตามมาคือความไม่พอใจในงาน และถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสของบุคลากรเป็นตัวแบบที่แทรกซ้อนระหว่างการตัดสินใจของบุคลากร โดยการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดและตัวแบบที่เกี่ยวกับการลาออกจากงาน ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546 : 10)ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและ เต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2535 : 17) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

แรงจูงใจ แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivative) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมว่ามีประโยชน์และจะทำด้วยความเต็มใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีใครควบคุม ความสำเร็จ ในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายในที่มีค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากเด่นอยากดัง อยากก้าวหน้า ความทะเยอทะยานของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้มีผลมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic meditative) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งอื่นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย สิ่งล่อใจอื่นๆ เป็นต้น โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น ๆ เลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทาง โดยกระบวนการใดๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 : 21) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (motivator) ที่สำคัญไว้มี 6 ประการ

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และ ความพอใจมีส่วนสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญแก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (potential) ของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (achievement) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานมากทีเดียว

3. ความก้าวหน้า (advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำตำแหน่งใหม่ หรอการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (interest) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะหรือการทำงานตามที่เขาสนใจ หรือให้เขามีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจนับเป็นแรงจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

5. ความรับผิดชอบ (responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถมีไหวพริบและทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเองและจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงานตลอดจนการตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จูงใจให้บุคคลยอมรับ ในความสามารถซึ่งกันและกันและมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

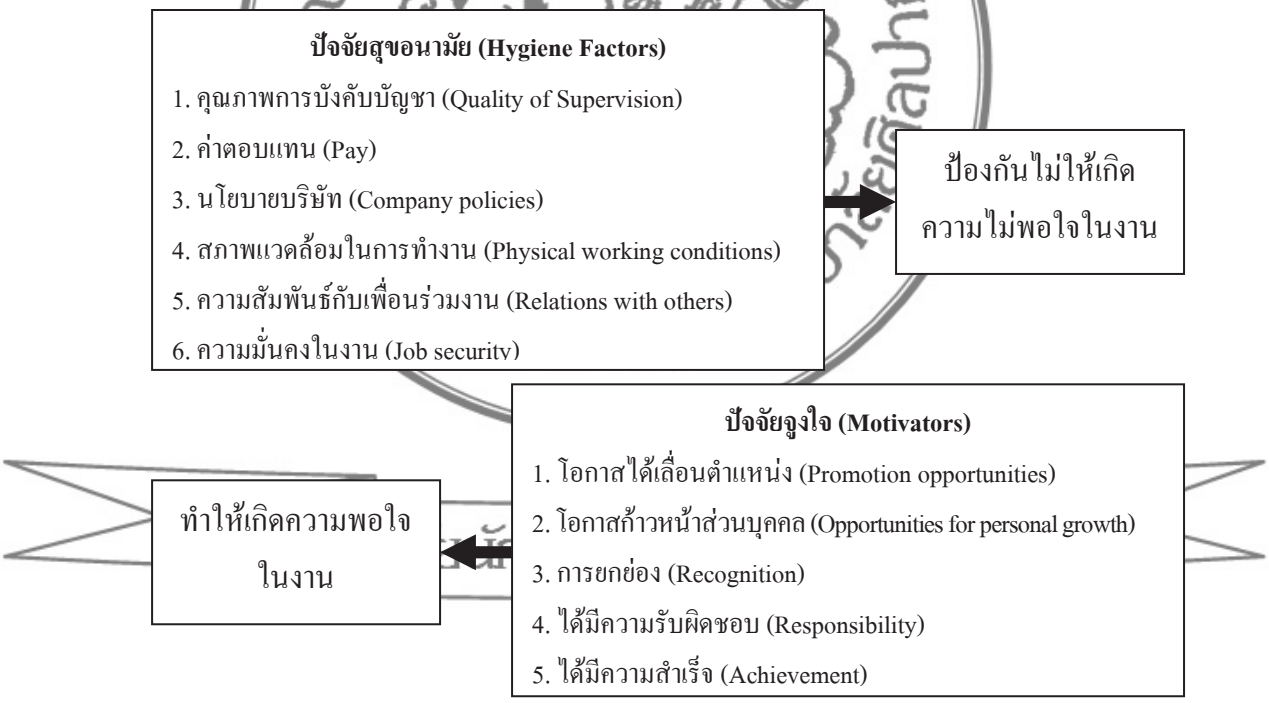
จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือ การกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและ เต็มใจ ซึ่งแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลนั้นๆ และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทาง โดยการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4. ทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ของเฟรเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก

ทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators) ของเฟรเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) (ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ 2547 : 148-150)

ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two – Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เฮอร์ชเบอร์กพัฒนาขึ้นมา เพื่อจะพิจารณาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการแรงจูงใจ ซึ่งเฮอร์ชเบอร์กเน้นให้ความสนใจ

เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่กำหนด ปัจจัยซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลมีทัศนะทางบวกหรือทางลบกับงานของพวกเขา เฮอร์ชเบอร์กได้ทำการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปี โดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical – Incident Technique) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน บรรยายถึงเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความรู้สึกดีหรือไม่ดีในการทำงาน พบว่า ความรู้สึกดีจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ตัวงาน ความรับผิดขอบ ความก้าวหน้า และโอกาสพัฒนา ปัจจัยเหล่านี้ถูกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (Job Satisfiers) และในทางตรงกันข้ามเมื่อให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดี จะพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องของนโยบาย การดูแลอำนวยการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงื่อนไขการทำงาน และเงินเดือน ปัจจัยนี้จึงถูกเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Job Dissatisfies) ซึ่งความพอใจในงานกับความไม่พอใจในงานเกิดจากคนละกลุ่มปัจจัยที่ต่างกัน



ภาพที่ 4 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก

ที่มา : Herzberg F, “One more time : how do you motivate employees ?,” Harvard Business Review 46, 2 (February 1968) : 7.

จากทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ของเฟรเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานของพนักงานมี 2 ปัจจัยหลัก คือปัจจัยสุขอนามัย เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และปัจจัยจูงใจ เพื่อทำให้เกิดความพอใจในงาน ทิศทาง โดยการทบทวนวรรณกรรมเรื่องทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจ ของเฟรเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

5. ผลกระทบของการลาออกของพนักงานต่อองค์กร

การลาออกเป็นพฤติกรรมในระดับองค์กร เมื่อพนักงานมีการลาออกก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรหลายๆ ด้านดังนี้ (สกาวรัตน์ อินทสมิต 2543 : 11)

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกองค์การจำเป็นต้องมีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างลง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงขั้นสุดท้าย คือ การตกลงจ้างงานนั้น ต้องใช้กำลังงานและค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน พนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์การจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าพนักงานเก่าคนอื่นๆ พนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรม และผ่านการเรียนรู้งานก่อน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์การอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่างๆ

3. ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์การในรูปของความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน ทำให้ขั้นตอนการทำงานเสียระบบขาดความต่อเนื่อง และนับถือผลผลิตที่สูญเสียไปจนกว่ามีพนักงานใหม่เข้ามารับหน้าที่แทน หน่วยงานต่างๆ พนักงานจะทำงานร่วมกัน มีการประสานงานเมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออกย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบบุคคลอื่น และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง

4. การทำสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การเสียขวัญ การลาออกของพนักงานที่เป็นที่รู้จักหรือพนักงานที่มีตำแหน่งสูงมีความสำคัญในองค์การจะส่งผลให้คนอื่นๆ เกิดความไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไป ขวัญเสีย มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ และเริ่มหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์การอื่น

5. เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์การ องค์การที่มีการลาออกของพนักงานในอัตราสูงจะทำให้ภาพพจน์ขององค์การในสายตาสาธารณะชนเสียหาย

6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม เมื่อมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงาน และฝึกพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ แต่คุณภาพการสื่อสารจะลดลง เพราะพนักงานใหม่ไม่สามารถจะรับ-ส่งข่าวสารข้อมูลได้อย่างถูกต้องชัดเจน

จากผลกระทบของการลาออกของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานมีการลาออกจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน คือ 1.เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน 2.ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน 3.ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน 4.การทำสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การเสียขวัญ 5.เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีกับองค์การ และ6.ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม โดยการทบทวนวรรณกรรมเรื่องผลกระทบของการลาออกของพนักงานต่อองค์กร ผู้วิจัยจะใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชญ์สิณี เสลี่ยงรังษี (2551) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก และนำเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด” พบว่า สาเหตุหลักของการลาออก คือ ต้องการเปลี่ยนอาชีพไปทำธุรกิจส่วนตัว อัตราเงินเดือนได้ต่ำกว่ากิจการอื่น ค่าคอมมิชชันไม่จูงใจ สาเหตุรองลงมา คือ การเดินทางไม่สะดวก สภาพแวดล้อม ปริมาณงานล้นมือ รูปแบบการบริหารของผู้นำที่ไม่ชัดเจนและไม่โปร่งใส ความก้าวหน้าไม่ชัดเจน และจากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.01 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.73 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน สำหรับการนำเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากรบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด ข้อเสนอด้านรับผิดชอบและลักษณะงานของพนักงานแต่ละคน ด้านผู้บังคับบัญชาต้องคำนึงถึงการทำให้คนพอใจ ชอบและมีความสุขกับงาน และด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรจะมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานกับมีการจัดกิจกรรมกระชับมิตรเพื่อสานสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

ธิดารัตน์ ดีประเสริฐ (2548) ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด พบว่า พนักงานมีความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพันหรือเป็นเพื่อน, ความต้องการความเจริญก้าวหน้า, ความต้องการผลตอบแทน และความพอใจในสภาพที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง และ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และสภาพที่ทำงานจากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ ของพนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร รวมถึงพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีแอนด์อี จำกัด อย่างไร เพื่อนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้ทางผู้บริหารขององค์กรได้รับทราบและนำไปปรับปรุงการบริหารการจัดการองค์กรและพนักงานให้เหมาะสมและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

อนุชา ภวายน (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิคส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านลัทธิธรรมนูญนิยมด้านความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับและ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือการได้รับสวัสดิการการมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและชัดเจน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 50.0 โดยสามารถเขียนเป็นสมการอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน = 1.054 + .237 (การได้รับสวัสดิการ) + .238 (การมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) +.128 (การได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและชัดเจน) คะแนนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน =.404 (คะแนนมาตรฐานของการได้รับ สวัสดิการ) +.356 (คะแนนมาตรฐานของการมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา) +.147 (คะแนนมาตรฐานของการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่าง เพียงพอและชัดเจน) จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีเสนอแนะว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านของแรงงานหญิงควรได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภาคเอกชนซึ่งได้แก่ นายจ้าง หัวหน้างาน รวมทั้งตัวแรงงานหญิงเอง ควรร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานหญิงสามารถอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ทำให้ได้ผลผลิตสูงขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

สุภาพร คงน้อย (2548)ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุต่ำกว่า 25 ปีร้อยละ 58.1 สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 87.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปีร้อยละ 61.6 และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทร้อยละ 58.7 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิสจำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากด้านคุณค่าทางสังคม รองลงมามีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลางในด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความเจริญงอกงามและมั่นคง ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ตามลำดับ ส่วนด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย 3) การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ดลกมล เอนจินทะ (2548) ได้ทำการศึกษาทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคาร CITIBANK ที่มีต่อความพึงพอใจโดยรวมและความภักดีต่อธนาคารพบว่า ทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านเกียรติยศ อยู่ในระดับดี และด้านความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ด้านความพึงพอใจโดยรวมมีระดับความพึงพอใจมากและมีความภักดีต่อธนาคารในระดับมากเช่นกัน

ศนิชา ปุจ้อย (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัดผลการศึกษา 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 64.30 มีอายุระหว่าง 21-30 ปีจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมการศึกษาตอนต้นจำนวน 135 คนคิดเป็นร้อยละ 57.40 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-5,000 บาทจำนวน 122 คนคิดเป็นร้อยละ 51.90 2) พนักงานบริษัทผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงของงานมาเป็นอับดับ 1 รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านเงินเดือนเป็นอันดับสุดท้ายและ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อธิวัฒน์ ปรังประโคน (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัดผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

และเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง และโดยรวม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิธิ เพ็งสุข (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เซอร์คิทอีเลคโทรนิกส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานในปัจจุบัน และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมีบริษัท เซอร์คิทอีเลคโทรนิกส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) เป็นกรณีศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นทั่วไปต่อการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดย 5 อันดับแรกคือ 1)ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถที่จะปกครองและแนะนำได้ 2)มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ 3)งานที่ทำอยู่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ 4)มีความมั่นคงในงาน 5)บรรยากาศในการทำงานทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมองความก้าวหน้าและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1)เงินเดือนที่ดีกว่า 2)สวัสดิการและผลประโยชน์ที่สูงขึ้น 3)ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4)มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า 5)บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม

สกาวรัตน์ อินทุสมิต (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า 1) พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ 2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ส่วนอายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ (r = .755) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ (r = .335) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชายและความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (r = .537, .531, .632, .838 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ความผูกพันต่อ

องค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความตั้งใจที่จะลาออก (r = -.214) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่า ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก (r = -.318, -.380) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สุทธินีย์ แก้วเจริญ (2542)ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือมี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครอบครัวและส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านองค์การ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

1. ปัจจัยครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 39.04 ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับสำคัญดังนี้ กลับไปดูแลบ้านและบิดามารดา กลับไปช่วยครอบครัว ทำนา ทำสวน ทำไร่ คลอดบุตร ดูแลบุตร มีปัญหาครอบครัว ย้ายงานตามคู่สมรส และดูแลหลาน ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไม่สบายเจ็บป่วย ชุดทำงานไม่สวย ลาออกเพื่อไปแต่งงาน ไม่มีรถรับส่ง และลาออกไปอยู่บ้านเฉยๆ

2. ปัจจัยด้านองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานเป็นอันดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 30.75 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีโอกาสได้รับเงินเดือนขึ้น ไม่พึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและชื่อเสียงภาพพจน์ขององค์การไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานเป็นอันดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 26.47 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ไม่ชอบหัวหน้างาน งานที่ทำมีอันตรายต่อสุขภาพ ได้รับความเครียดจากงานที่ทำ ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

4. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานเป็นอันดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 3.74 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ งานที่ทำไม่มีความสำคัญ ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำงานซ้ำซากจำเจ และไม่มีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน และกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ เพื่อนสนิท กล่าวคือมีอิทธิพลในด้านการเป็นผู้ให้ข้อมูล และเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน

Muchinsky and Tuttle (1979, quoted in Muchinsky 1993) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน กับงานวิจัย 39 เรื่อง พบว่า เกือบทั้งหมดมี

ความสัมพันธ์ทางลบยกเว้นเพียง 4 เรื่องเท่านั้น จากการศึกษาพบว่ายิ่งพนักงานไม่ชอบงานของพวกเขามากเท่าไร การลาออกจากงานมีมากขึ้นเท่านั้น โดยระดับสูงสุดของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการลาออกจากงานโดยเฉลี่ยจะอยู่ประมาณ -.40

Mobiey (1977) ได้เสนอรูปแบบของการลาออกจากงานของพนักงานโดยอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานที่หลากหลายซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในสมมุติฐานเหล่านี้ได้รวมไปถึง ความคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงาน การมองหางานอื่น ๆ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือจะอยู่ต่อ รวมทั้งการตัดสินใจที่จะลาออกหรือทำงานต่อ Mobley ได้กล่าวว่าความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานจะปลุกเร้าความคิดการลาออกจากงาน และส่งผลให้เริ่มไปหางานอื่น ถ้าค่าใช้จ่ายในการลาออกจากงานสูง บุคคลก็จะประเมินการลาออกจากงานใหม่อีกครั้ง โดยอาจเปลี่ยนแปลงในความพึงพอใจ การคิดที่จะออกจากงานก็จะน้อยลง และ/หรือ ใช้การตอบสนองโดยวิธีอื่น เช่นขาดงาน ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ถ้าหากค่าใช้จ่ายในการลาออกจากงานไม่สูงมากนักและงานใหม่ประเมินแล้วดีกว่า สิ่งนี้จะคอยกระตุ้นความตั้งใจที่จะลาออกจากงานจนในที่สุดจะลาออกจากงานจริง ๆ ถ้าทางเลือกของงานใหม่ไม่ค่อยจะดีนักก็อาจทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะทำงานต่อไป รูปแบบการลาออกจากงานตามการศึกษาของ Mobley จะเน้นถึงขั้นตอนการลาออกจากงานที่เกิดขึ้นจากความไม่พึงพอใจในงานจนนำไปสู่การลาออกจากงาน แต่จะไม่มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน ตัวอย่างเช่น ในการศึกษาของ Hulin (1966, quoted in Muchinsky 1993) ซึ่งได้ศึกษากับพนักงานธุรการที่จะลาออกจากงานและพนักงานที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ โดยเขาได้วัดความพึงพอใจในงานของพนักงานทั้งสองกลุ่มก่อนลาออกจากงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่ลาออกจากงานมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานที่ยังคงปฏิบัติอยู่ อย่างมีนัยสำคัญ 2 ปีถัดมา Hulin ได้ทำการศึกษาอีกครั้งหนึ่งในบริษัทเดิมและผลวิจัยที่ได้รับก็เช่นเดิม และการที่บริษัทได้เปลี่ยนแปลงการทำงานบางอย่างที่มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีมากขึ้น ทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นสรุปได้ว่า สามารถนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางและนำมาสนับสนุนเหตุผลในการตั้งสมมุติฐานในการทำวิจัยเรื่องสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ภาระหนี้สิน จำนวนบุตร และที่พักอาศัย ปัจจัยภายในได้แก่ ด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ฤดูกาล วัฒนธรรมประเพณี เทศกาล สิ่งแวดล้อม และภาวะทางเศรษฐกิจ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน 3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู โดยเลือกศึกษากับพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. ตัวอย่างและการกำหนดขนาดตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การทดสอบเครื่องมือการวิจัย
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเน้นการเก็บรวมรวมข้อมูลจากการสำรวจพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู เพื่อวิเคราะห์สาเหตุบ่งชี้การลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์และแสดงผลการวิจัยเป็นจำนวนและร้อยละ ทำการวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำนวน 120 คน

3. ตัวอย่างและการกำหนดขนาดตัวอย่าง

ประชากรตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดของร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู โดยการสุ่มประชากรตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) กับพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำนวน 120 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วน (รายละเอียดแสดงในภาพผนวก ก) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ภาระหนี้สิน จำนวนบุตร และที่พักอาศัย เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 10 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปูประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านบุคคล 2. ด้านค่าตอบแทน 3. ด้านความมั่นคง 4. ด้านความก้าวหน้า 5. ด้านองค์กร 6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 7. ด้านงานที่ปฏิบัติ ในแต่ละปัจจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ โดยมีคะแนนระดับความคิดเห็นจากน้อยที่สุดถึงคะแนนความสำคัญมากที่สุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่เป็นความสำคัญแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) น้อยที่สุด (1 คะแนน)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ฤดูกาล 2. วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล 3. สิ่งแวดล้อม 4. ภาวะเศรษฐกิจ ในแต่ละปัจจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อ โดยมีคะแนนระดับความคิดเห็นจากน้อยที่สุดถึงคะแนนความสำคัญมากที่สุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อความที่เป็นความสำคัญแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) น้อยที่สุด (1 คะแนน)

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

โดยเก็บข้อมูลจากประชากรตัวอย่างจำนวน 120 ราย ใช้แบบแผนการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) กับพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อความในแบบสอบถามเอง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้เก็บข้อมูลเป็นผู้ช่วยผู้วิจัยซึ่งได้รับการอบรมจากผู้วิจัย มีการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากตำรา บทความ เอกสาร รายงาน ระเบียบและคำสั่งต่างๆ วารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการลาออกจากงาน โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดทฤษฎีที่จะนำมาใช้ รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

6. การทดสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การทบทวนวรรณกรรม สามารถนำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องของสาเหตุบ่งชี้การลาออกจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน มากำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเป็นแบบสอบถามได้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้แก่ เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

3. นำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือการวิจัยไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามให้ครอบคลุมในทุกประเด็นและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข)

5. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับพนักงานร้านอาหารจำนวน 30 ราย ในพนักงานร้านอาหารครัวแสวง แล้วนำมาทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.897 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค)

6. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บตัวอย่างกับพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำนวน 120 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 120 ราย นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยนำมาเสนอผลการศึกษาโดยเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาประกอบตารางอธิบายข้อมูล แสดงค่าของข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ภาระหนี้สิน จำนวนบุตร และที่พักอาศัย โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน และร้อยละ

2. ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

2.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติ

2.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ฤดูกาล วัฒนธรรม/ประเพณี/เทศกาล สิ่งแวดล้อม และภาวะทางเศรษฐกิจ

โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความสำคัญกับรายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้าน ทั้งนี้ กำหนดคะแนนความสำคัญในการพิจารณาปัจจัยสาเหตุการลาออก ดังนี้

มหาวิทยาลัยการจัดการและโลจิสติกส์ เอกสารวิชาการระดับปริญญาตรี

น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5	คะแนน

ทำการวิเคราะห์คะแนนรวมแต่ละปัจจัย โดยจัดเรียงระดับความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ปัจจัยที่ได้คะแนนรวมน้อยที่สุดเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู น้อยที่สุด และปัจจัยที่ได้คะแนนรวมมากที่สุดเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู มากที่สุด โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ (Percentage; %) ค่าเฉลี่ย (Mean; $\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation; S.D.) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นมีดังนี้

$$\text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{(คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$= 0.8$$

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้นำมาจัดระดับความสำคัญในการพิจารณาปัจจัยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 1

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 1 ระดับการให้ความสำคัญในการพิจารณาปัจจัยภายใน แบ่งตามช่วงคะแนน

คะแนน	ระดับการให้ความสำคัญ
1.00 - 1.79	มีผลต่อความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.80 – 2.59	มีผลต่อความคิดเห็นน้อย
2.60 – 3.39	มีผลต่อความคิดเห็นปานกลาง
3.40 – 4.19	มีผลต่อความคิดเห็นมาก
4.20 – 5.00	มีผลต่อความคิดเห็นที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ Independent Sample: t- test กรณีตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม , One-way ANOVA: F-test กรณีตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ามีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation)

การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ซึ่งเป็นการวัดความสัมพันธ์โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.05 ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าค่ามากกว่า 0.05 มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ว่ามีความสำคัญระดับต่ำมาก มีความสำคัญระดับต่ำ มีความสำคัญระดับปานกลาง มีความสำคัญระดับค่อนข้างสูง มีความสำคัญระดับสูง และมีความสำคัญระดับสูงมาก สำหรับการแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ซึ่งได้ใช้กับทิศทางบวกและทิศทางลบ ดังนี้ (อภินันท์ จันตะนี 2549 : 18)

ค่าสหสัมพันธ์	0.01	- 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.21	- 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	0.41	- 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.61	- 0.75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.76	- 0.90	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.91	- 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามจำนวนและร้อยละ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2-11

พลานุภาพวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา ราชภัฏบูรพาตรี

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	48	40.00
หญิง	72	60.00
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 2 พบว่า มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และมีเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 26 ปี	35	29.20
26-35 ปี	61	50.80
36-50 ปี	19	15.80
มากกว่า 50 ปี	5	4.20
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 3 พบว่า มีอายุ 26-35 ปีมากที่สุด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 ถัดมาคือมีอายุไม่เกิน 26 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีอายุ 36-50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	54	45.00
สมรสแล้ว	56	46.70
หม้าย/หย่าร้าง	10	8.30
รวม	120	100.00

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4 พบว่า มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ถัดมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	57	47.50
มัธยมศึกษา/ปวช.	36	30.00
อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	13	10.80
ปริญญาตรีขึ้นไป	14	11.70
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 5 พบว่า มีระดับการศึกษาประถมศึกษามากที่สุดจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ถัดมาคือ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และมีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส./ปวท. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	7	5.80
5,000 - 10,000 บาท	101	84.20
10,001 - 15,000 บาท	11	9.20
15,001 บาทขึ้นไป	1	0.80
รวม	120	100.00

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 6 พบว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นจำนวน 84.20 ถัดมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นจำนวน 5.80 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	59	49.20
2 - 3 ปี	48	40.00
4 - 5 ปี	6	5.00
6 ปีขึ้นไป	7	5.80
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปีมากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ถัดมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 3 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 - 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
มาก	6	5.00
ปานกลาง	65	54.20
น้อย	49	40.80
รวม	120	100.00

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 8 พบว่า มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งปานกลางมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 ถัดมาคือมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	42	35.00
มีน้อยกว่า 3,000 บาท	28	23.30
มี 3,001 - 5,000 บาท	16	13.30
มี 5,001 - 10,000 บาท	17	14.20
มีมากกว่า 10,001 บาท	17	14.20
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 9 พบว่า ไม่มีภาระหนี้สินมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ถัดมาคือมีภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มีภาระหนี้สิน 5,001 - 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 มีภาระหนี้สินมากกว่า 10,001 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และมีภาระหนี้สิน 3,001 - 5,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	60	50.00
1 คน	26	21.70
2 คน	23	19.20
3 คน	10	8.30
4 คน	1	0.80
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 10 พบว่า ไม่มีบุตรมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ถัดมาคือมีจำนวนบุตร 1 คน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 มีจำนวนบุตร 2 คน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มีจำนวนบุตร 3 คน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และมีจำนวนบุตร 4 คน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านตัวเอง/ครอบครัว	16	13.30
อาศัยอยู่กับญาติ	10	8.30
เช่าอยู่คนเดียว	17	14.20
เช่าอยู่ร่วมกับผู้อื่น	73	60.80
อื่นๆ	4	3.30
รวม	120	100.00

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่า มีที่พักอาศัยเช่าอยู่ร่วมกับผู้อื่นมากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 ถัดมาคือมีที่พักอาศัยเช่าอยู่คนเดียว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 มีที่พักอาศัยบ้านตัวเอง/ครอบครัว จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 มีที่พักอาศัยอยู่กับญาติ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 และมีที่พักอาศัยอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 12-19

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านบุคคล

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงานมากกว่า	7 (5.8)	14 (20.0)	57 (47.5)	24 (11.7)	18 (15.0)	2.73	1.04	ปานกลาง
2. ไม่ได้อิสระในการทำงานเท่าที่ควร	4 (3.3)	20 (16.7)	51 (42.5)	27 (22.5)	18 (15.0)	2.71	1.02	ปานกลาง
3. ร้านอาหารที่ทำอยู่เกิดความไม่มั่นคงหรือขาดทุน	3 (2.5)	12 (10.0)	45 (37.5)	32 (26.7)	28 (23.3)	2.42	1.03	น้อย
4. ลักษณะงานมีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่น่าสนใจกว่าเดิม	8 (6.7)	19 (15.8)	52 (43.3)	27 (22.5)	14 (11.7)	2.83	1.05	ปานกลาง
5. นโยบายการบริหารร้านกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกัน	12 (10.0)	22 (18.3)	52 (43.3)	17 (14.2)	17 (14.2)	2.96	1.14	ปานกลาง
รวม						2.73	1.04	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.73 และ S.D. = 1.04) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ที่มีความคิดเห็นปานกลาง มี 4 ข้อ คือ มีนโยบายการบริหารร้านกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกัน ($\overline{X}$ = 2.96 และ S.D. = 1.14) ลักษณะงานมีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่น่าสนใจกว่าเดิม ($\overline{X}$ =2.83 และ S.D. = 1.05) มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงานมากกว่า ($\overline{X}$ = 2.73 และ S.D. = 1.04) และไม่ได้อิสระในการทำงานเท่าที่ควร ($\overline{X}$ = 2.71 และ S.D. = 1.02) และมี

ความคิดเห็นน้อย มี 1 ข้อ คือ ร้านอาหารที่ทำอยู่เกิดความไม่มั่นคงหรือขาดทุน ($\overline{X}$ = 2.42 และ S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน

รายการ	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเสมอภาค	9 (7.5)	28 (23.3)	34 (28.3)	28 (23.3)	21 (17.5)	2.80	1.20	ปานกลาง
2. ไม่ได้รับความสะดวกและรวดเร็วกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ	10 (8.3)	27 (22.5)	40 (33.3)	29 (24.2)	14 (11.7)	2.92	1.13	ปานกลาง
3. การเพิ่มเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ	17 (14.2)	21 (17.5)	36 (30.0)	34 (28.3)	12 (10.0)	2.97	1.20	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	15 (12.5)	26 (21.7)	50 (41.7)	18 (15.0)	11 (9.2)	3.13	1.11	ปานกลาง
5. เงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับการครองชีพในปัจจุบัน	25 (20.8)	27 (22.5)	40 (33.3)	17 (14.2)	11 (9.2)	3.32	1.22	ปานกลาง
รวม						3.03	1.17	ปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รายงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.03 และ S.D. = 1.17) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ทุกปัจจัยมีความคิดเห็นปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับการครองชีพในปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 3.32 และ S.D. = 1.22) เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.13 และ S.D. = 1.11) การเพิ่มเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 2.97 และ S.D. = 1.20) ไม่ได้รับความสะดวกและ

รวดเร็วกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ ($\overline{X}$ = 2.92 และ S.D. = 1.13) และสวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเสมอภาค ($\overline{X}$ =2.80 และ S.D. = 1.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความมั่นคง

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ถ้าลาออกไปทำงานที่อื่นจะมีความก้าวหน้ากว่านี้	16 (13.3)	28 (23.3)	46 (38.3)	20 (16.7)	10 (8.3)	3.17	1.12	ปานกลาง
2. เสถียรภาพของร้านอาหารไม่มั่นคงเหมือนที่อื่น	9 (7.5)	13 (10.8)	43 (35.8)	37 (30.8)	18 (15.0)	2.65	1.10	ปานกลาง
3. เจ้าของร้านไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าแก่พนักงาน	11 (9.2)	18 (15.0)	45 (37.5)	22 (18.3)	24 (20.0)	2.75	1.20	ปานกลาง
4. ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ	13 (10.8)	17 (14.2)	44 (36.7)	29 (24.2)	17 (14.2)	2.83	1.17	ปานกลาง
5. เจ้าของร้านไม่สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเพิ่มความรู้ในการทำงาน	3 (2.5)	14 (11.7)	37 (30.8)	34 (28.3)	32 (26.7)	2.35	1.07	น้อย
รวม						2.75	1.13	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.75 และ S.D. = 1.13) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็น

ปานกลาง มี 4 ข้อ คือ ถ้าลาออกไปทำงานที่อื่นจะมีความก้าวหน้ากว่านี้ ($\overline{X}$ = 3.17 และ S.D. = 1.12) ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ ($\overline{X}$ = 2.83 และ S.D. = 1.17) เจ้าของร้านไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าแก่พนักงาน ($\overline{X}$ = 2.75 และ S.D. = 1.10) และเสถียรภาพของร้านอาหารไม่มั่นคงเหมือนที่อื่น ($\overline{X}$ = 2.65 และ S.D. = 1.10) และมีความคิดเห็นน้อย มี 1 ข้อ คือ เจ้าของร้านไม่สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเพิ่มความรู้ในการทำงาน($\overline{X}$ = 2.35 และ S.D. = 1.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้า

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. มีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า	14 (11.7)	35 (29.2)	42 (35.0)	18 (15.0)	11 (9.2)	3.19	1.12	ปานกลาง
2. เพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย	5 (4.2)	24 (20.0)	40 (33.3)	22 (18.3)	29 (24.2)	2.62	1.17	ปานกลาง
3. มีร้านอาหารที่มีชื่อเสียง ความมั่นคงมากกว่ามาชักชวนไปทำงานด้วย	10 (8.3)	17 (14.2)	44 (36.7)	22 (18.3)	27 (22.5)	2.67	1.21	ปานกลาง
4. ได้รับการตอบสนองความต้องการจากร้านอาหารใหม่	12 (10.0)	19 (15.8)	44 (36.7)	22 (18.3)	23 (19.2)	2.79	1.21	ปานกลาง
รวม						2.82	1.18	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.82 และ S.D. = 1.18) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ทุกปัจจัยมีความคิดเห็นปานกลาง คือ มีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า ($\overline{X}$ = 3.19 และ S.D. = 1.12) ได้รับการ

ตอบสนองความต้องการจากร้านอาหารใหม่ ($\overline{X}$ = 2.79 และ S.D. = 1.21) มีร้านอาหารที่มีชื่อเสียงความมั่นคงมากกว่ามาชักชวนไปทำงานด้วย ($\overline{X}$ =2.67และ S.D. = 1.21) และเพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย ($\overline{X}$ = 2.62และ S.D. = 1.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ปัจจัยภายในด้านองค์กร

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ไม่ได้รับความยุติธรรมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน	7 (5.8)	23 (19.2)	44 (36.7)	24 (20.0)	22 (18.3)	2.74	1.14	ปานกลาง
2. มีการกระจายงานอย่างไม่มีความเสมอภาค	8 (6.7)	21 (17.5)	50 (41.7)	21 (17.5)	20 (16.7)	2.80	1.12	ปานกลาง
3. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต่างๆ เฉพาะหน้า	6 (5.0)	26 (21.7)	46 (38.3)	19 (15.8)	23 (19.2)	2.78	1.14	ปานกลาง
4. นโยบายและแนวคิดการดำเนินงานไม่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของเจ้าของร้านอยู่ตลอดเวลา	9 (7.5)	24 (20.0)	36 (30.0)	23 (19.2)	28 (23.3)	2.69	1.24	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 (ต่อ)

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
5. ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในแผนการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของร้าน	9 (7.5)	10 (8.3)	43 (35.8)	29 (24.2)	29 (24.2)	2.51	1.17	น้อย
รวม						2.70	1.16	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.70 และ S.D. = 1.16) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นปานกลาง มี 4 ข้อ คือ มีการกระจายงานอย่างไม่มีความเสมอภาค ($\overline{X}$ =2.80 และ S.D. = 1.12) ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต่างๆ เฉพาะหน้า ($\overline{X}$ = 2.78 และ S.D. = 1.14) ไม่ได้รับความยุติธรรมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.74 และ S.D. = 1.14) และนโยบายและแนวคิดการดำเนินงานไม่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของเจ้าของร้านอยู่ตลอดเวลา ($\overline{X}$ =2.69 และ S.D. = 1.24) และมีความคิดเห็นน้อย มี 1 ข้อ คือ ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในแผนการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆของร้าน ($\overline{X}$ = 2.51 และ S.D. = 1.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. เพื่อนร่วมงานไม่ให้การช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	8 (6.7)	17 (14.2)	39 (32.5)	29 (24.2)	27 (22.5)	2.58	1.18	น้อย
2. เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน	8 (6.7)	19 (15.8)	32 (26.7)	28 (23.3)	33 (27.5)	2.51	1.24	น้อย
3. ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เนื่องจากมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน	4 (3.3)	18 (15.0)	30 (25.0)	28 (23.3)	40 (33.3)	2.32	1.18	น้อย
4. เพื่อนร่วมงานไม่ร่วมกันรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน	8 (6.7)	19 (15.8)	34 (28.3)	26 (21.7)	33 (27.5)	2.53	1.24	น้อย
5. เพื่อนร่วมงานถือประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม	9 (7.5)	17 (14.2)	39 (32.5)	26 (21.7)	29 (24.2)	2.59	1.21	น้อย
รวม						2.51	1.21	น้อย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.51 และ S.D. = 1.21) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ทุก

ปัจจัยมีความคิดเห็นน้อย คือ เพื่อนร่วมงานถือประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 2.59 และ S.D. = 1.21) เพื่อนร่วมงานไม่ให้การช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\overline{X}$ = 2.58 และ S.D. = 1.18) เพื่อนร่วมงานไม่ร่วมกันรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 2.53 และ S.D. = 1.24) เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.51 และ S.D. = 1.24) และไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ($\overline{X}$ = 2.32 และ S.D. = 1.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติ

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. เจ้าของร้านให้รับผิดชอบงานนอกเหนือเวลามากเกินไป	11 (9.2)	19 (29.2)	31 (20.0)	24 (25.8)	35 (15.8)	2.56	1.31	น้อย
2. งานที่รับผิดชอบไม่มีอิสระในการทำงาน	6 (5.0)	11 (9.2)	42 (35.0)	31 (25.8)	30 (25.0)	2.43	1.11	น้อย
3. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6 (5.0)	21 (17.5)	42 (35.0)	23 (19.2)	28 (23.3)	2.62	1.17	ปานกลาง
4. งานที่เจ้าของร้านให้รับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป	5 (4.2)	20 (16.7)	43 (35.8)	24 (20.0)	28 (23.3)	2.58	1.14	น้อย
5. งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับความสามารถ และความถนัดของตน	12 (10.0)	19 (15.8)	44 (36.7)	23 (19.2)	22 (18.3)	2.80	1.21	ปานกลาง
รวม						2.59	1.19	น้อย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.59 และ S.D. = 1.19) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นปานกลาง มี 2 ข้อ คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับความสามารถ และความถนัดของตน($\overline{X}$ = 2.80 และ S.D. = 1.21) และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 2.62และ S.D. = 1.17) และมีความคิดเห็นน้อย มี 3 ข้อ คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับความสามารถ และความถนัดของตน($\overline{X}$ = 2.58 และ S.D. = 1.14) เจ้าของร้านให้รับผิดชอบงานนอกเหนือเวลามากเกินไป ($\overline{X}$ = 2.56 และ S.D. = 1.31) และงานที่รับผิดชอบไม่มีอิสระในการทำงาน ($\overline{X}$ = 2.43 และ S.D. = 1.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในในภาพรวม

ในภาพรวม	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคคล	2.73	1.04	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	3.03	1.17	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคง	2.75	1.13	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้า	2.82	1.18	ปานกลาง
5. ด้านองค์กร	2.70	1.16	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.51	1.21	น้อย
7. ด้านงานที่ปฏิบัติ	2.59	1.19	น้อย
รวม	3.52	1.15	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายในในภาพรวม รวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.52 และ S.D. = 1.15) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นปานกลาง มี 5 ข้อ คือ ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.03 และ S.D. = 1.17) ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 2.82 และ S.D. = 1.18) ด้านความมั่นคง ($\overline{X}$ = 2.75 และ S.D. = 1.13) ด้านบุคคล ($\overline{X}$ = 2.73 และ S.D. = 1.04) และด้านองค์กร ($\overline{X}$ = 2.70 และ S.D. = 1.16) และมีความคิดเห็นน้อย มี 1 ข้อ คือ ด้านงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ =

2.59 และ S.D. = 1.19) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 2.51 และ S.D. = 1.21) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำแนกตามค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 20 - 24

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านฤดูกาล

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.กลับไปเพาะปลูกพืชผลการเกษตร	9 (7.5)	7 (5.8)	21 (17.5)	45 (37.5)	38 (31.7)	2.20	1.17	น้อย
2.กลับไปเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร	9 (7.5)	10 (8.3)	27 (22.5)	37 (30.8)	37 (30.8)	2.31	1.21	น้อย
3.กลับไปล่าสัตว์ในฤดูกาล	4 (3.3)	3 (2.5)	18 (15.0)	33 (27.5)	62 (51.7)	1.78	1.01	น้อยที่สุด
4.กลับไปเก็บผลผลิตจากป่า	3 (2.5)	4 (3.3)	18 (15.0)	31 (25.8)	64 (53.3)	1.76	1.00	น้อยที่สุด
5.กลับไปช่วยหลังประสบภัยพิบัติ	4 (3.3)	5 (4.2)	25 (20.8)	30 (25.0)	56 (46.7)	1.92	1.07	น้อย
6.กลับไปทำงานในฤดูกาลท่องเที่ยวที่ภูมิลำเนาเดิม	3 (2.5)	12 (10.0)	24 (20.0)	29 (24.2)	51 (42.5)	2.08	1.18	น้อย
รวม						2.01	1.11	น้อย

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านฤดูกาล ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.00 และ S.D. = 1.11) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นน้อย มี 4 ข้อ คือ กลับไปเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร ($\overline{X}$ = 2.31 และ S.D. = 1.21) กลับไปเพาะปลูกพืชผล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การเกษตร ($\overline{X}$ = 2.20 และ S.D. = 1.17) กลับไปทำงานในฤดูกาลท่องเที่ยวที่ภูมิลำเนาเดิม ($\overline{X}$ = 2.08 และ S.D. = 1.18) และกลับไปช่วยหลังประสบภัยพิบัติ ($\overline{X}$ = 1.92 และ S.D. = 1.07) และมีความคิดเห็นน้อย มี 2 ข้อ คือ กลับไปล่าสัตว์ในฤดูกาล ($\overline{X}$ = 1.78 และ S.D. = 1.01) และ กลับไปเก็บผลผลิตจากป่า ($\overline{X}$ = 1.76 และ S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรมประเพณี เทศกาล

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.เพื่อไปอุปสมบท	2 (1.7)	3 (2.5)	20 (16.7)	35 (29.2)	60 (50.0)	1.77	0.93	น้อยที่สุด
2.เพื่อไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและความเชื่อ	2 (1.7)	1 (0.8)	13 (10.8)	44 (36.7)	60 (50.0)	1.67	0.83	น้อยที่สุด
3.เพื่อไปฉลองเทศกาลตามภูมิลำเนาเดิม	5 (4.2)	7 (5.8)	25 (20.8)	31 (25.8)	52 (43.3)	2.02	1.12	น้อย
4.เพื่อไปร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นตามภูมิลำเนาเดิม	4 (3.3)	5 (4.2)	30 (25.0)	35 (29.2)	46 (38.3)	2.05	1.05	น้อย
5.เพื่อไปเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ภูมิลำเนาเดิม	2 (1.7)	8 (6.7)	18 (15.0)	39 (32.5)	53 (44.2)	1.89	1.00	น้อย
6.เพื่อไปเยี่ยมญาติต่างจังหวัดในวันสำคัญตามวัฒนธรรม	3 (2.5)	14 (11.7)	28 (23.3)	34 (28.3)	41 (34.2)	2.20	1.11	น้อย
รวม						1.93	1.01	น้อย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.93 และ S.D. = 1.01) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นน้อย มี 4 ข้อ คือ เพื่อไปเยี่ยมญาติต่างจังหวัดในวันสำคัญตามวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 2.20 และ S.D. = 1.11) เพื่อไปร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นตามภูมิลำเนาเดิม ($\overline{X}$ = 2.05 และ S.D. = 1.05) เพื่อไปฉลองเทศกาลตามภูมิลำเนาเดิม ($\overline{X}$ = 2.02 และ S.D. = 1.12) และเพื่อไปเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ภูมิลำเนาเดิม ($\overline{X}$ = 1.89 และ S.D. = 1.00) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด มี 2 ข้อ คือ เพื่อไปอุปสมบท ($\overline{X}$ = 1.77 และ S.D. = 0.93) และเพื่อไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและความเชื่อ ($\overline{X}$ = 1.67 และ S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.คนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย	5 (4.2)	23 (19.2)	24 (20.0)	25 (20.8)	43 (35.8)	2.35	1.26	น้อย
2.การเล่นการพนัน	4 (3.3)	15 (12.5)	13 (10.8)	24 (20.0)	64 (53.3)	1.93	1.20	น้อย
3.การมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด	4 (3.3)	9 (7.5)	15 (12.5)	25 (20.8)	67 (55.8)	1.82	1.12	น้อย
4.เกิดการทะเลาะวิวาท	5 (4.2)	11 (9.2)	21 (17.5)	23 (19.2)	60 (50.0)	1.98	1.19	น้อย
5.เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้	7 (5.8)	14 (11.7)	26 (21.7)	24 (20.0)	49 (40.8)	2.22	1.26	น้อย
6.ไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน	4 (3.3)	21 (17.5)	23 (19.2)	28 (23.3)	44 (36.7)	2.27	1.22	น้อย
รวม						2.09	1.21	น้อย

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.09 และ S.D. = 1.21) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ทุกปัจจัยมีความคิดเห็นน้อย คือ คนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย ($\overline{X}$ = 2.35 และ S.D. 1.26=) ไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 2.27 และ S.D. = 1.22) เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ($\overline{X}$ = 2.22 และ S.D. = 1.26) เกิดการทะเลาะวิวาท ($\overline{X}$ = 1.98 และ S.D. = 1.19) การเล่นการพนัน ($\overline{X}$ = 1.93และ S.D. = 1.20) และการมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ($\overline{X}$ = 1.82 และ S.D. = 1.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1.เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงลดเงินเดือนพนักงาน	23 (19.2)	12 (10.0)	29 (24.2)	23 (19.2)	33 (27.5)	2.74	1.45	ปานกลาง
2.เศรษฐกิจไม่ดีจึงออกเพื่อค้าขายเอง	12 (10.0)	8 (6.7)	37 (30.8)	28 (23.3)	35 (29.2)	2.45	1.26	น้อย
3.เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงบีบให้ลาออก	27 (22.5)	11 (9.2)	25 (20.8)	24 (20.0)	33 (27.5)	2.79	1.51	ปานกลาง
4.เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปประกอบธุรกิจที่ภูมิลำเนาเดิม	13 (10.8)	10 (8.3)	43 (35.8)	31 (25.8)	23 (19.2)	2.66	1.20	ปานกลาง
5.เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปพักผ่อน	10 (8.3)	18 (15.0)	34 (28.3)	31 (25.8)	27 (22.5)	2.61	1.22	ปานกลาง
6.เศรษฐกิจดีจึงอยากออกเพื่อไปหางานที่ดีกว่า เงินมากกว่า	21 (17.5)	14 (11.7)	40 (33.3)	20 (16.7)	25 (20.8)	2.88	1.35	ปานกลาง
รวม						2.69	1.33	ปานกลาง

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.69 และ S.D. = 1.33) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นปานกลาง มี 5 ข้อ คือ เศรษฐกิจดีจึงอยากออกเพื่อไปหางานที่ดีกว่า เงินมากกว่า ($\overline{X}$ = 2.88 และ S.D. = 1.35) เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงบีบให้ลาออก ($\overline{X}$ = 2.79 และ S.D. = 1.51) เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงลดเงินเดือนพนักงาน ($\overline{X}$ = 2.74 และ S.D. = 1.45) เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปประกอบธุรกิจที่ภูมิลำเนาเดิม ($\overline{X}$ = 2.66 และ S.D. = 1.20) และเศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปพักผ่อน ($\overline{X}$ = 2.61และ S.D. = 1.22) และมีความคิดเห็นน้อย มี 1 ข้อ คือเศรษฐกิจไม่ดีจึงออกเพื่อค้าขายเอง ($\overline{X}$ = 2.45 และ S.D. = 1.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกในภาพรวม

ในภาพรวม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.ฤดูกาล	2.01	1.11	น้อย
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	1.93	1.01	น้อย
3.สิ่งแวดล้อม	2.09	1.21	น้อย
4.ภาวะเศรษฐกิจ	2.69	1.33	ปานกลาง
รวม	2.18	1.16	น้อย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกในภาพรวม รวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.18 และ S.D. = 1.16) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นปานกลาง มี 1 ข้อ คือ ภาวะเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ = 2.69 และ S.D. = 1.33) และมีความคิดเห็นน้อย มี 3 ข้อ คือ สิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ =2.09 และ S.D. = 1.21) ฤดูกาล ($\overline{X}$ =2.01 และ S.D. = 1.11) และวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ($\overline{X}$ =1.93 และ S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยภายใน	ค่าเฉลี่ย เพศ		ค่า t	ค่า Sig
	ชาย	หญิง		
1.ด้านบุคคล	2.795	2.686	0.857	0.370
2.ด้านค่าตอบแทน	2.979	3.038	-0.348	0.144
3.ด้านความมั่นคง	2.779	2.722	0.352	0.437
4.ด้านความก้าวหน้า	2.984	2.708	1.670	0.855
5.ด้านองค์กร	2.762	2.647	0.632	0.389
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.683	2.377	1.601	0.872
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	2.670	2.536	0.727	0.637

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านบุคคล เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.795 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.686 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 0.857 (Sig = 0.370) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านค่าตอบแทน เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.979 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.038 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ -0.348 (Sig = 0.144) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านความมั่นคง เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.779 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.722 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 0.352 (Sig = 0.437) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความมั่นคงไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ด้านความก้าวหน้า เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.984 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.708 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 1.670 (Sig = 0.855) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ด้านองค์กร เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.762 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.647 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 0.632 (Sig = 0.389) แสดงว่าค่าเฉลี่ยขององค์กรไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.683 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.377 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 1.601 (Sig = 0.872) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ด้านงานที่ปฏิบัติ เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.670 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.536 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 0.727 (Sig = 0.637) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	0.740	0.530
2.ด้านค่าตอบแทน	2.391	0.072
3.ด้านความมั่นคง	0.841	0.474
4.ด้านความก้าวหน้า	1.162	0.328
5.ด้านองค์กร	0.552	0.648
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.478	0.224
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	1.055	0.371

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เล่มงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อมีอายุแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	1.720	0.184
2.ด้านค่าตอบแทน	1.431	0.243
3.ด้านความมั่นคง	3.762	**0.026***
4.ด้านความก้าวหน้า	.558	0.574
5.ด้านองค์กร	2.460	0.090
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.931	**0.009***
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	3.469	**0.034***

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยภายในของพนักงาน ในด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า และด้านองค์กร มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีสถานภาพสมรสแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน แตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบปัจจัยด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ระหว่างสถานภาพ ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 28

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 28 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยภายใน	สถานภาพสมรส	สถานภาพสมรส		
		1	2	3
ด้านความมั่นคง	โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่			0.7622*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่		0.5361*	0.7311*
ด้านงานที่ปฏิบัติ	โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่		0.3976*	0.6933*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. ด้านความมั่นคง

สถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความมั่นคงแตกต่างจากสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ด้านงานที่ปฏิบัติ

สถานภาพโสด มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	0.467	0.706
2.ด้านค่าตอบแทน	1.827	0.146
3.ด้านความมั่นคง	1.037	0.379
4.ด้านความก้าวหน้า	0.450	0.718
5.ด้านองค์กร	0.948	0.420
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.321	0.810
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	0.802	0.495

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน ด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อมีระดับการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	1.132	0.339
2.ด้านค่าตอบแทน	2.469	0.089
3.ด้านความมั่นคง	1.339	0.265
4.ด้านความก้าวหน้า	1.339	0.265
5.ด้านองค์กร	0.965	0.412
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.103	0.351
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	0.455	0.714

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	2.100	0.104
2.ด้านค่าตอบแทน	3.869	**0.011***
3.ด้านความมั่นคง	3.067	**0.031***
4.ด้านความก้าวหน้า	0.390	0.761
5.ด้านองค์กร	3.172	**0.027***
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.579	0.198
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	2.798	**0.043***

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านองค์กร และด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยภายใจของพนักงาน ในด้านบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน แตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านองค์กร และด้านงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 32

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายใน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
		1	2	3	4
ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 1 ปี	0.5120*			
	2 - 3 ปี				
	4 - 5 ปี				
	6 ปีขึ้นไป				
ด้านความมั่นคง	ต่ำกว่า 1 ปี				
	2 - 3 ปี	0.3740*			
	4 - 5 ปี	0.8073*			
	6 ปีขึ้นไป				
ด้านองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี				
	2 - 3 ปี	0.5437*			
	4 - 5 ปี				
	6 ปีขึ้นไป				
ด้านงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 1 ปี				
	2 - 3 ปี	04925*			
	4 - 5 ปี				
	6 ปีขึ้นไป				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

2. ด้านความมั่นคง

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 5 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

3. ด้านองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

4. ด้านงานที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 - 3 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	2.469	0.089
2.ด้านค่าตอบแทน	4.704	**0.011***
3.ด้านความมั่นคง	1.377	0.256
4.ด้านความก้าวหน้า	7.787	**0.001***
5.ด้านองค์กร	1.994	0.141
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.030	0.360
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	0.641	0.529

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยภายใจของพนักงาน ในด้านบุคคล ด้านความมั่นคง ด้านองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่า พนักงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน แตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้า เป็นรายคู่ระหว่างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยภายใน	**โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง**	**โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง**		
		1	**2**	**3**
ด้านค่าตอบแทน	มาก			
	ปานกลาง			
	น้อย		0.4989*	
ด้านความก้าวหน้า	มาก			
	ปานกลาง			
	น้อย		0.6298*	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นรายคู่ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. ด้านค่าตอบแทน

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งปานกลาง

2. ด้านความก้าวหน้า

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความก้าวหน้าแตกต่างจากโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งปานกลาง

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	1.666	0.163
2.ด้านค่าตอบแทน	5.765	**0.000***
3.ด้านความมั่นคง	2.783	**0.030***
4.ด้านความก้าวหน้า	3.392	**0.012***
5.ด้านองค์กร	4.571	**0.002***
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.657	0.165
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	3.035	**0.020***

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร และด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยภายในของพนักงาน ในด้านบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีภาระหนี้สินแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานแตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร และด้านงานที่ปฏิบัติ เป็นรายคู่ระหว่างภาระหนี้สิน ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 36

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายในของพนักงานจำแนกตามภาระหนี้สิน

ปัจจัยภายใน	ภาระหนี้สิน	ภาระหนี้สิน				
		1	2	3	4	5
ด้านค่าตอบแทน	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.6000*				
	มี 3,001-5,000 บาท	0.8964*				
	มี 5,001-10,000 บาท	0.6950*				
	มีมากกว่า 10,001 บาท	0.9067*				
ด้านความมั่นคง	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท					
	มี 3,001-5,000 บาท	0.6167*				
	มี 5,001-10,000 บาท					
	มีมากกว่า 10,001 บาท	06608*				
ด้านความ	ไม่มี					
ก้าวหน้า	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.4911*				
	มี 3,001-5,000 บาท	0.8482*				
	มี 5,001-10,000 บาท					
	มีมากกว่า 10,001 บาท					
ด้านองค์กร	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.5429*				
	มี 3,001-5,000 บาท	08964*				
	มี 5,001-10,000 บาท	0.8303*				
	มีมากกว่า 10,001 บาท	0.7126*				
ด้านงานที่ปฏิบัติ	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.5143*				
	มี 3,001-5,000 บาท	0.6268*				
	มี 5,001-10,000 บาท	0.7437*				
	มีมากกว่า 10,001 บาท	0.6731*				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 36 เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน เป็นรายคู่ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 5,001-10,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สินมากกว่า 10,001 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทนแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

2. ด้านความมั่นคง

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความมั่นคงแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สินมากกว่า 10,001 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความมั่นคง แตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

3. ด้านความก้าวหน้า

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความก้าวหน้าแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความก้าวหน้าแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

4. ด้านองค์กร

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านองค์กรแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านองค์กรแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 5,001-10,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านองค์กรแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สินมากกว่า 10,001 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านองค์กรแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

5. ด้านงานที่ปฏิบัติ

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 5,001-10,000 บาทมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สินมากกว่า 10,001 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	2.203	0.073
2.ด้านค่าตอบแทน	0.673	0.612
3.ด้านความมั่นคง	1.145	0.339
4.ด้านความก้าวหน้า	0.361	0.836
5.ด้านองค์กร	0.610	0.657
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.592	0.669
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	1.055	0.382

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อมีจำนวนบุตรแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย

ปัจจัยภายใน	F	Sig
1.ด้านบุคคล	1.100	0.360
2.ด้านค่าตอบแทน	0.699	0.594
3.ด้านความมั่นคง	0.661	0.620
4.ด้านความก้าวหน้า	1.263	0.289
5.ด้านองค์กร	0.898	0.468
6.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.897	0.468
7.ด้านงานที่ปฏิบัติ	1.451	0.222

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 38 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับที่พักอาศัย พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงาน ด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อมีที่พักอาศัยแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยภายนอก	ค่าเฉลี่ย เพศ		ค่า t	ค่า Sig
	ชาย	หญิง		
1.ฤดูกาล	2.003	2.013	-0.064	0.886
2.วัฒนธรรมประเพณีเทศกาล	2.104	1.807	2.003	0.408
3.สิ่งแวดล้อม	2.246	1.993	1.605	0.576
4.ภาวะเศรษฐกิจ	2.743	2.652	0.473	0.880

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานแต่ละด้านแตกต่างกัน ดังนี้

ด้านฤดูกาล เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.003 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.013 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ -0.064 (Sig =0.886) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของฤดูกาลไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.104 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 1.807 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 2.003 (Sig = 0.408) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ด้านสิ่งแวดล้อม เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.246 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 1.993 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 1.605 (Sig = 0.576) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ด้านภาวะเศรษฐกิจ เพศชายมีค่าเฉลี่ย 2.743 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 2.652 ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการเปรียบเทียบคำนวณได้ เท่ากับ 0.473 (Sig = 0.880) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อเพศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 40 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	0.674	0.570
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.393	0.758
3.สิ่งแวดล้อม	0.240	0.868
4.ภาวะเศรษฐกิจ	1.208	0.310

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีอายุแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	1.146	0.321
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.528	0.591
3.สิ่งแวดล้อม	2.420	0.093
4.ภาวะเศรษฐกิจ	1.370	0.258

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม
คลังวิทยานิพนธ์นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีสถานภาพสมรสแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	2.507	0.062
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	2.110	0.103
3.สิ่งแวดล้อม	2.711	**0.048***
4.ภาวะเศรษฐกิจ	1.650	0.182

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกของพนักงาน ในด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะทางเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อมีระดับการศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานแตกต่างกัน จึงเปรียบเทียบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ปัจจัยภายนอก	ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
		1	2	3	4
สิ่งแวดล้อม	ประถมศึกษา			0.6520*	
	มัธยมศึกษา			0.7454*	
	อนุปริญญา / ปวส.				
	ปริญญาตรีขึ้นไป				

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 43 เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

ด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	0.246	0.864
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.802	0.495
3.สิ่งแวดล้อม	0.854	0.467
4.ภาวะเศรษฐกิจ	1.975	0.122

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 44 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	0.246	0.864
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.802	0.495
3.สิ่งแวดล้อม	0.854	0.467
4.ภาวะเศรษฐกิจ	1.975	0.122

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	1.999	0.140
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.502	0.607
3.สิ่งแวดล้อม	0.176	0.839
4.ภาวะเศรษฐกิจ	2.154	0.121

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	5.443	**0.000***
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	3.007	**0.021***
3.สิ่งแวดล้อม	2.077	0.088
4.ภาวะเศรษฐกิจ	3.513	**0.010***

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 47 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับภาระหนี้สิน พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะทางเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกของพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานไม่แตกต่างกัน เมื่อมีภาระหนี้สินแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 48 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. ของปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน

ปัจจัยภายนอก	**ภาระหนี้สิน**	**ภาระหนี้สิน**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
ฤดูกาล	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.7698*				
	มี 3,001-5,000 บาท	0.8115*				
	มี 5,001-10,000 บาท	0.7012*				
	มีมากกว่า 10,001 บาท					
วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.4464*				
	มี 3,001-5,000 บาท	0.5804*				
	มี 5,001-10,000 บาท	0.6085*				
	มีมากกว่า 10,001 บาท					
ภาวะเศรษฐกิจ	ไม่มี					
	มีน้อยกว่า 3,000 บาท	0.7976*				0.7136*
	มี 3,001-5,000 บาท	0.6637*				
	มี 5,001-10,000 บาท					
	มีมากกว่า 10,001 บาท					

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 48 เปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน เป็นรายคู่ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

1. ด้านฤดูกาล

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาลแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาลแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาลแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

2. ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาลแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาลแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ภาระหนี้สิน 5,001-10,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาลแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

3. ด้านภาวะเศรษฐกิจ

ภาระหนี้สินน้อยกว่า 3,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านภาวะเศรษฐกิจแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน และมีภาระหนี้สินมากกว่า 10,001 บาท

ภาระหนี้สิน 3,001-5,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านภาวะเศรษฐกิจแตกต่างจากไม่มีภาระหนี้สิน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	0.813	0.519
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.398	0.810
3.สิ่งแวดล้อม	0.267	0.899
4.ภาวะเศรษฐกิจ	0.683	0.605

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 49 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีจำนวนบุตรแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 50 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย

ปัจจัยภายนอก	F	Sig
1.ฤดูกาล	0.469	0.758
2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	0.637	0.637
3.สิ่งแวดล้อม	0.365	0.833
4.ภาวะเศรษฐกิจ	1.103	0.359

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 50 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เมื่อมีที่พักอาศัยแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

H_0 : ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

H_1 : ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ตารางที่ 51 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ปัจจัยภายใน	**ปัจจัยภายนอก**			
	1.ฤดูกาล	2.วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล	3.สิ่งแวดล้อม	4.ภาวะเศรษฐกิจ
1. ด้านบุคคล		0.28**	0.31**	
2. ด้านค่าตอบแทน		0.24**	0.46**	0.35**
3. ด้านความมั่นคง		0.24**	0.58**	0.24**
4. ด้านความก้าวหน้า	0.26**	0.34**	0.26**	0.63**
5. ด้านองค์กร		0.34**	0.54**	
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			0.68**	0.24**
7. ด้านงานที่ปฏิบัติ		0.26**	0.76**	0.24**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 51 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า

1. ปัจจัยภายในด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมและด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

2. ปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะเศรษฐกิจ ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยภายในด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะเศรษฐกิจ ในด้าน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

บวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

4. ปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

5. ปัจจัยภายในด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

6. ปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

7. ปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง และปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะเศรษฐกิจ ในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ภาระหนี้สิน จำนวนบุตร และที่พักอาศัย
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)
   2.1 ปัจจัยภายในพนักงาน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านการค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านงานที่ปฏิบัติ
   2.2 ปัจจัยภายนอกพนักงาน ได้แก่ ฤดูกาล วัฒนธรรม ประเพณี เทศกาลสิ่งแวดล้อม และภาวะเศรษฐกิจ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาโท

ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำนวนทั้งสิน 120 คน เป็นเครื่องมือในการหาสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารประกอบเกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS 11.5 for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับของความเชื่อมั่นในระดับร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัยและได้นำเสนอข้อมูลต่างๆ ด้วยค่าทางสถิติ ดังนี้

1. จำนวน และค่าร้อยละ (Percentage; %) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู และปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

2. ค่าเฉลี่ย (Mean; $\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation; S.D.) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู และปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

3. ทดสอบสมมติฐาน ด้วย t- test, F-test และ LSD (Least-Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4. การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1. สรุปผลการวิจัย

โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00) มีอายุ 26-35 ปี (จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80) มีสถานภาพสมรสแล้ว (จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70) มีระดับการศึกษาประถมศึกษา (จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50) มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท (จำนวน 101 คน คิดเป็นจำนวน 84.20) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี (จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งปานกลาง (จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20) มีภาระหนี้สิน (จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00) ไม่มีบุตร (จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00) และมีที่พักอาศัยเช่าอยู่ร่วมกับผู้อื่น (จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80)

2. ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายใน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.03 และ S.D. = 1.17) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.82 และ S.D. = 1.18) ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.75 และ S.D. = 1.13) ด้านบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.73 และ S.D. = 1.04) และด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.70 และ S.D. = 1.16) ด้านงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย($\overline{X}$ = 2.59 และ S.D. = 1.19) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.51 และ S.D. = 1.21)

3. ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.69 และ S.D. = 1.33) ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับน้อย($\overline{X}$ =2.09 และ S.D. = 1.21) ด้านฤดูกาล อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ =2.01 และ S.D. = 1.11) และด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล อยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ =1.93 และ S.D. = 1.01)

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลงานนี้ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา

4.1 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีกลุ่มอายุแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน

4.4 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4.5 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4.6 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านองค์กร และด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

4.7 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน

4.8 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร และด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน

4.9 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผลงานนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4.10 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

5.1 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรมประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

5.4 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

5.5 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

5.6 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

5.7 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

5.8 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามภาระหนี้สิน พบว่า พนักงานที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะทางเศรษฐกิจ แตกต่างกัน

5.9 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

5.10 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามที่พักอาศัย พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยแตกแต่งกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านค่าวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกได้เป็น

6.1 ปัจจัยภายในด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมและด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ในระดับต่ำ

6.2 ปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะเศรษฐกิจ ในระดับต่ำ

6.3 ปัจจัยภายในด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะเศรษฐกิจ ในระดับต่ำ

6.4 ปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านสิ่งแวดล้อม ในระดับต่ำ

6.5 ปัจจัยภายในด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ในระดับปานกลาง และปัจจัยภายในด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ในระดับต่ำ

6.6 ปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม ในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจ ในระดับต่ำ

6.7 ปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมในระดับสูง และปัจจัยภายในด้านงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล และด้านภาวะเศรษฐกิจ ในระดับต่ำ

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศนิชา ปุจ้อย (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท ผลไม้

กระป๋องสยาม (1988) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมการศึกษาตอนต้น และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-5,000 บาท

2. ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายใน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านบุคคล ด้านองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิชญ์สิณี เสลี่ยงรังษี (2551) ศึกษาเรื่อง "การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก และนำเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด" พบว่า แนวโน้มการลาออกจากการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.01 โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.73 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอธิวัฒน์ ปรังประโคน (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัดผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ระดับความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู ในปัจจัยภายนอกด้านฤดูกาล เช่น ไปเพาะปลูกพืชผลการเกษตร ไปเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร ไปล่าสัตว์ในฤดูกาล ไปเก็บผลผลิตจากป่า ไปช่วยหลังประสบภัยพิบัติ ไปทำงานในฤดูกาลท่องเที่ยวที่ภูมิลำเนาเดิม อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุทธินีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน ของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงงานในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือมีปัจจัยครอบครัวคิดเป็นร้อยละ 39.04 ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับสำคัญ

ดังนี้ กลับไปดูแลบ้านและบิดามารดา กลับไปช่วยครอบครัว ทำนา ทำสวน ทำไร่ คลอดบุตร ดูแลบุตร มีปัญหาครอบครัว ย้ายงานตามคู่สมรส และดูแลหลาน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4.1 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศนิชา ปุจ้อย (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามอายุ และรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศนิชา ปุจ้อย (2547) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลงานวิจัยนี้เป็นของ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

4.3 การเปรียบเทียบปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และภาระหนี้สิน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิสจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

5.1 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จำนวนบุตร และที่พักอาศัย มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนนั้นมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อตนเอง จึงต้องการในสิ่งที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ พนักงานจึงมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิธิ เพ็งสุข (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เซอร์คิทอีเลคโทรนิกส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) เงินเดือนที่ดีกว่า 2) สวัสดิการและผลประโยชน์ที่สูงขึ้น 3) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4) มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า 5) บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม

5.2 การเปรียบเทียบปัจจัยภายนอกของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา และภาระหนี้สิน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายนอกของพนักงานด้านฤดูกาล ด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านภาวะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งระดับการศึกษา และภาระหนี้สิน ล้วนส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร คงน้อย (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโปรมีโก้เซอร์วิสจำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู กับปัจจัยภายนอกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู โดยหาค่าสถิติ Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 พบว่า

6.1 ปัจจัยภายในด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อมและด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าต้องให้ความสำคัญไปที่ด้านสิ่งแวดล้อม ในเรื่องคนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย การเล่นการพนัน การมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เกิดการทะเลาะวิวาท เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ และไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน และด้านวัฒนธรรม ประเพณี เทศกาล ในเรื่องการอุปสมบท การประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและความเชื่อ การไปฉลองเทศกาลตามภูมิลำเนาเดิม การไปร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นตามภูมิลำเนาเดิม การไปเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ภูมิลำเนาเดิม และการไปเยี่ยมญาติต่างจังหวัดในวันสำคัญตามวัฒนธรรม ให้เหมาะสมและยุติธรรมกับพนักงาน

6.2 ปัจจัยภายในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านอื่นๆ ในระดับต่ำ ส่วนด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า

เงินเดือน ความมั่นคง และนโยบายการปฏิบัติงานในร้านอาหารต้องให้ความสำคัญกับด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นคนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย การเล่นการพนัน การมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เกิดการทะเลาะวิวาท เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ และไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน เพราะเงินเดือน ความมั่นคง และนโยบายการปฏิบัติงานในร้านอาหารจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน

6.3 ปัจจัยภายในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านอื่นๆ ในระดับต่ำ ส่วนด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางความคิด และการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นคนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย การเล่นการพนัน การมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด เกิดการทะเลาะวิวาท เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ และไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสิ้น

6.4 ปัจจัยภายในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้านอื่นๆ ในระดับต่ำ ส่วนด้านภาวะเศรษฐกิจ ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าต้องให้ความสำคัญกับด้านภาวะเศรษฐกิจของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการลดเงินเดือน การออกไปค้าขายเอง การบีบให้ออก การไปผักผ่อน การไปหางานที่ดีกว่า เงินมากกว่า เพราะพนักงานมีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเหมือนกัน จึงให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในการทำงานเป็นอย่างมาก

3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปใช้

1.1 ปัจจัยภายในที่เป็นสาเหตุการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความมั่นคง บุคคล และองค์กร ทางร้านจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวดังนี้

เอกสารวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

1.1.1 ด้านค่าตอบแทน ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมด้านค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินช่วยเหลือต่างๆ และสวัสดิการที่ร้านอาหารจัดไว้ให้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามที่ต้องการ

1.1.2 ด้านความก้าวหน้า ควรมีการวางแนวทางในการส่งเสริมพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลดี สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานผู้นั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสม และสามารถชี้แจงให้พนักงานยอมรับได้

1.1.3 ด้านความมั่นคง ควรให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และควรพิจารณาผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับความอุตสาหะของพนักงานที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน

1.1.4 ด้านบุคคล ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน

1.1.5 ด้านองค์กร ควรมีโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติงานและกำหนดแผนงาน มีการพิจารณาถึงปริมาณงานที่มอบหมายให้ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

1.2 ปัจจัยภายนอกที่เป็นสาเหตุการลาออกของพนักงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับเรื่องภาวะเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงลดเงินเดือนพนักงาน เศรษฐกิจไม่ดีจึงออกเพื่อค้าขายเอง เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปประกอบธุรกิจที่ภูมิลำเนาเดิม และเศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปพักผ่อน ทางร้านจึงควรให้ความสำคัญและทำความเข้าใจในเรื่องนี้ โดยการดูแลเอาใจใส่พนักงาน มีการสื่อสารและประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา และสร้างทัศนคติที่ดีต่อร้าน โดยให้พนักงานมองว่านี้คือร้านของตน สร้างให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อร้าน เพื่อที่จะช่วยให้ร้านมีความก้าวหน้าต่อไป

1.3 ปัจจัยภายในของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และภาระหนี้สิน มีความคิดเห็นในปัจจัยภายในของพนักงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวจะมีภาระที่ต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ทางร้านจึงควรพิจารณาตามความเหมาะสมเป็นรายบุคคลไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเรื่องสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหารอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะทำให้ทราบถึงสาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหารในร้านอาหารนั้นๆ เพราะสาเหตุการลาออกของพนักงานในแต่ละร้านอาจแตกต่างกัน

2.2 ควรศึกษาลักษณะเชิงคุณภาพมากขึ้น เพราะจะทำให้ข้อมูลที่จะได้รับนั้น มีความละเอียดและมีคุณภาพมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์หรือใช้เวลาพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือระดับ

ผู้บริหาร เช่น แผนกทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหารร้านอาหาร เพื่อที่จะได้รับคำแนะนำหรือความคิดเห็นใหม่ๆ นำมาแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานในระดับปฏิบัติการ

ภาษาและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ. “การถ่ายทอดเทคโนโลยีของบริษัทข้ามชาติ ให้แก่วิศวกรไทย ในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีและเคมี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง.” การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ดลกมล เอนจิทะ. “ทัศนคติด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคาร CITIBANK ที่มีต่อความพึงพอใจโดยรวมและความภักดีต่อธนาคาร.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

นิกร ช่วยศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2549.

นิธิ เพ็งสุข. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เซอร์คิทอีเลท โทรนิคส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.

พิชญ์สิณี เสลี่ยงรังสี. “การศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกจากการเป็นพนักงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออก และนำเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท เพาเวอร์บาย จำกัด.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2551.

ร้านอาหารระเบียงทะเล. ประวัติความเป็นมาของร้านระเบียงทะเล [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2553. เข้าถึงได้จาก http://www.rabiengta-le.com

ลออจิต อิงเจริญสุนทร. “การออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรม อมารี เอเทรียม.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

ศนิชา ปุจ้อย. “คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัท ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท อดิเทพ จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

สกาวรัตน์ อินทุสมิต. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชิจิตวิทยาการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

สุทธินีย์ แก้วเจริญ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

สุภาพร คงน้อย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท โปรมีโก้เซอร์วิส จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.

อธิวัฒน์ บรังประโคน. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต, 2546.

อนุชา ภวายน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมเล็คทรอนิคส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548.

อภินันท์ จันตะนี. การใช้สถิติสำหรับวิจัยธุรกิจ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพ : อรุณการพิมพ์, 2533.

ภาษาต่างประเทศ

Crasten, J. M. and P. Specter E. “Unemployment , Job Satisfaction and Employee Turnover : a Metaanalsis Test of the Munchinsky Model.” Journal of Applied Psychology 72, 3 (1987) : 374-378.

Herzberg, F. “One more time : how do you motivate employees ?.” Harvard Business Review 46, 2 (February 1968) : 7, 53-62.

Michaels, C. E and P. Spector E. "Cause of Employee Turnover : a Test of Mobley, Griffeth , Hand and Meglino Model." Journal of Applied Psychology 67, 3 (March 1982) : 33-39.

Mobley, W. H. "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction And employee turnover." journal of applied Psychology 62, 2 (June 1977) : 237-240.

Muchinsky, M. P. Psychology applied to work: An introduction to Industrial And Organization Psychology. 3rd ed. Atlanta : Brooks Cole Publishing, 1993.

Price, J. L. The study of turnover. Des Moines : Iowa State University, 1977.

Steers, R. M. and L. Porter M. Motivation and work Behavior. 5th ed. New york : McGraw-Hill, 1991.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยของวิชาการค้นคว้าอิสระ (761 660) ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร “ระเบียงทะเล” สาขาบางปู

2. ข้อมูลแบบสอบถามทุกฉบับครั้งนี้จะ ไม่นำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึงขอความกรุณากรอกแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงให้ครบทุกข้อ การนำเสนอจะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามจะไม่เกิดผลเสียหายใด ๆ แก่ท่าน และถือเป็นความลับ จะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะกรณีศึกษาวิจัยเท่านั้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายนอกของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล

คณะวิทยาการจัดการสาขาประกอบการ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่อง ❑ ตามความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

1. เพศ

❑ 1. ชาย ❑ 2. หญิง

2. อายุ

❑ 1. ไม่เกิน 26 ปี ❑ 2. 26 – 35 ปี

❑ 3. 36 – 50 ปี ❑ 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

❑ 1. โสด ❑ 2. สมรส

❑ 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

❑ 1. ประถมศึกษา ❑ 2. มัธยมศึกษา

❑ 3. อนุปริญญา / ปวส. ❑ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

❑ 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท ❑ 2. 5,000 – 10,000 บาท

❑ 3. 10,001 - 15,000 บาท ❑ 4. 15,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

❑ 1. ต่ำกว่า 1 ปี ❑ 2. 2 - 3 ปี

❑ 3. 4 - 5 ปี ❑ 4. 6 ปีขึ้นไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

7. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

❑ 1. มาก ❑ 2. ปานกลาง

❑ 3. น้อย

8. ภาระหนี้สิน

❑ 1. ไม่มี ❑ 2. มีน้อยกว่า 3,000 บาท

❑ 3. มี 3,001-5,000 บาท ❑ 4. มี 5,001-10,000 บาท

❑ 5. มีมากกว่า 10,001 บาท

9. จำนวนบุตร

❑ 1. ไม่มี ❑ 2. 1 คน

❑ 3. 2 คน ❑ 4. 3 คน

❑ 5. 4 คน ❑ 6. มากกว่า4 คน

10. ที่พักอาศัยในระหว่างทำงานที่ร้านอาหารระเบียงทะเล สาขาบางปู

❑ 1. บ้านตัวเอง/ครอบครัว ❑ 2. อาศัยอยู่กับญาติ

❑ 3. เช่าอยู่คนเดียว ❑ 4. เช่าอยู่รวมกับผู้อื่น

❑ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในของพนักงาน

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ด้านบุคคล					
1. มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงานมากกว่า					
2. ไม่ได้อิสระในการทำงานเท่าที่ควร					
3. ร้านอาหารที่ทำอยู่เกิดความไม่มั่นคงหรือขาดทุน					
4. ลักษณะงานมีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่น่าสนใจกว่าเดิม					
5. นโยบายการบริหารร้านกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกัน					

วิทยานิพนธ์การศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ด้านค่าตอบแทน					
1. สวัสดิการต่างๆ ไม่มีความเสมอภาค					
2. ไม่ได้รับความสะดวกและรวดเร็วกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ					
3. การเพิ่มเงินเดือนไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ					
4. เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
5. เงินเดือนที่ได้รับไม่พอกับการครองชีพในปัจจุบัน					
ด้านความมั่นคง					
1. ถ้าลาออกไปทำงานที่อื่นจะมีความก้าวหน้ากว่านี้					
2. เสถียรภาพของร้านอาหารไม่มั่นคงเหมือนที่อื่น					
3. เจ้าของร้านไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าแก่พนักงาน					
4. ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ					
5. เจ้าของร้านไม่สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเพิ่มความรู้ในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้า					
1. มีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า					
2. เพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย					
3. มีร้านอาหารที่มีชื่อเสียง ความมั่นคงมากกว่ามาชักชวนไปทำงานด้วย					
4. ได้รับการตอบสนองความต้องการจากร้านอาหารใหม่					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ด้านองค์กร					
1. ไม่ได้รับความยุติธรรมในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน					
2. มีการกระจายงานอย่างไม่มีความเสมอภาค					
3. ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต่างๆ เฉพาะหน้า					
4. นโยบายและแนวคิดการดำเนินงานไม่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของเจ้าของร้านอยู่ตลอดเวลา					
5. ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในแผนการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของร้าน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานไม่การให้การช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
2. เพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน					
3. ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน					
4. เพื่อนร่วมงานไม่ร่วมกันรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน					
5. เพื่อนร่วมงานถือประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม					
ด้านงานที่ปฏิบัติ					
1. เจ้าของร้านให้รับผิดชอบงานนอกเหนือเวลามากเกินไป					
2. งานที่รับผิดชอบไม่มีอิสระในการทำงาน					
3. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
4. งานที่เจ้าของร้านให้รับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป					
5. งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับความสามารถ และความถนัดของตน					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายนอกของพนักงาน

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยภายนอก	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ฤดูกาล					
1.กลับไปเพาะปลูกพืชผลการเกษตร					
2.กลับไปเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตร					
3.กลับไปล่าสัตว์ในฤดูกาล					
4.กลับไปเก็บผลผลิตจากป่า					
5.กลับไปช่วยหลังประสบภัยพิบัติ					
6.กลับไปทำงานในฤดูกาลท่องเที่ยวที่ภูมิลำเนาเดิม					
วัฒนธรรม/ประเพณี/เทศกาล					
1.เพื่อไปอุปสมบท					
2.เพื่อไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนาและความเชื่อ					
3.เพื่อไปฉลองเทศกาลตามภูมิลำเนาเดิม					
4.เพื่อไปร่วมกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่นตามภูมิลำเนาเดิม					
5.เพื่อไปเป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ภูมิลำเนาเดิม					
6.เพื่อไปเยี่ยมญาติต่างจังหวัดในวันสำคัญตามวัฒนธรรม					
สิ่งแวดล้อม					
1.คนรอบข้างเปลี่ยนงานบ่อย					
2.การเล่นการพนัน					
3.การมีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด					
4.เกิดการทะเลาะวิวาท					
5.เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้					
6.ไม่พึงพอใจกับบรรยากาศของสถานที่ทำงาน					

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศูนย์วิทยทรัพยากร
เอกสารวิจัยนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
ภาวะทางเศรษฐกิจ					
1.เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงลดเงินเดือนพนักงาน					
2.เศรษฐกิจไม่ดีจึงออกเพื่อค้าขายเอง					
3.เศรษฐกิจไม่ดีทางร้านจึงบีบให้ลาออก					
4.เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปประกอบธุรกิจที่ตนมีใจแต่เดิม					
5.เศรษฐกิจดีจึงมีเงินเพื่อไปพักผ่อน					
6.เศรษฐกิจดีจึงอยากออกเพื่อไปหางานที่ดีกว่า เงินมากกว่า					

<u>ส่วนที่ 4</u> ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553 **วันที่** 16 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

ด้วยนายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ประสพชัย พสุนนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553 **วันที่** 16 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

ด้วยนายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู" มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553 **วันที่** 16 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วยนายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สาเหตุบ่งชี้การลาออกของพนักงานร้านอาหาร "ระเบียงทะเล" สาขาบางปู" ความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

ตารางที่ 52 Item-total Statistics (ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Alpha if item deleted
A1	19.2333	10.2644	0.0864	0.2797
A2	18.8833	8.9779	0.2505	0.2059
A3	19.2	9.3378	0.268	0.2152
A4	18.9667	10.1838	-0.0685	0.3613
A5	18.7833	10.0031	0.2196	0.251
A6	19.1583	9.4285	0.1338	0.2565
A7	18.475	10.2011	0.0665	0.2845
A8	18.3417	6.0419	0.3699	0.0351
A9	18.95	8.8378	0.1358	0.2519
A10	17.5083	10.9075	-0.1875	0.4349

ตารางที่ 53 Reliability Coefficients (ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน)

N of Cases	N of Items	Alpha
120.0	10	.2912

นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

ตารางที่ 54 Item-total Statistics (ปัจจัยภายใน)

ปัจจัยภายใน	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Alpha if item deleted
B11	90.1167	532.0703	0.0834	0.945
B12	90.1417	519.2487	0.3615	0.9428
B13	90.4333	509.2056	0.5765	0.9411
B14	90.0167	527.8989	0.1697	0.9443
B15	89.8917	506.6688	0.5687	0.9411
B21	90.05	502.4008	0.6199	0.9406
B22	89.9333	504.0459	0.6294	0.9406
B23	89.875	499.7742	0.6711	0.9401
B24	89.7167	507.3812	0.5727	0.9411
B25	89.5333	518.9232	0.3027	0.9436
B31	89.6833	502.6888	0.6631	0.9403
B32	90.2	508.1613	0.562	0.9412
B33	90.1	501.9731	0.6255	0.9406
B34	90.0167	503.109	0.6234	0.9406
B35	90.5	507.3615	0.5922	0.9409
B41	89.6583	506.5293	0.5844	0.941
B42	90.2333	519.6762	0.3007	0.9435
B43	90.175	520.3977	0.2772	0.9438
B44	90.0583	515.0134	0.3749	0.9429
B51	90.1083	500.1142	0.7005	0.9399
B52	90.05	499.2748	0.7323	0.9397

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ปัจจัยภายใน	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Alpha if item deleted
B53	90.075	501.6498	0.6695	0.9402
B54	90.1583	499.0756	0.6586	0.9402
B55	90.3417	502.4285	0.6382	0.9405
B61	90.2667	503.7098	0.6065	0.9407
B62	90.3417	499.3025	0.6575	0.9402
B63	90.5333	504.1333	0.5967	0.9408
B64	90.325	498.2044	0.6783	0.94
B65	90.2583	500.4285	0.6501	0.9403
B71	90.2917	497.368	0.6529	0.9403
B72	90.4167	501.9426	0.6814	0.9401
B73	90.2333	501.256	0.6606	0.9402
B74	90.2667	501.5754	0.6704	0.9402
B75	90.05	512.0647	0.4332	0.9424

ตารางที่ 55 Reliability Coefficients (ปัจจัยภายใน)

N of Cases	N of Items	Alpha
120.0	34	.9428

นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 56 Item-total Statistics (ปัจจัยภายนอก)

ปัจจัยภายนอก	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Alpha if item deleted
C11	50.1583	196.1008	0.5525	0.8765
C12	50.05	196.5689	0.5187	0.8773
C13	50.575	198.9019	0.5476	0.877
C14	50.6	199.0655	0.5529	0.877
C15	50.4333	200.0796	0.4745	0.8787
C16	50.275	199.0414	0.4562	0.8791
C21	50.5917	202.7982	0.449	0.8795
C22	50.6833	201.2266	0.5795	0.8772
C23	50.3417	199.3529	0.4726	0.8786
C24	50.3083	200.7865	0.4595	0.879
C25	50.4667	197.814	0.5948	0.876
C26	50.1583	203.2436	0.3504	0.8817
C31	50.0083	198.0251	0.4501	0.8793
C32	50.4333	199.7938	0.4219	0.88
C33	50.5417	200.7209	0.4279	0.8798
C34	50.375	201.0263	0.3877	0.8809
C35	50.1417	200.3411	0.3838	0.8811
C36	50.0833	199.5728	0.4204	0.8801
C41	49.6167	197.2468	0.398	0.8814
C42	49.9083	194.2856	0.5635	0.876
C43	49.5667	197.4409	0.3754	0.8824
C44	49.7	199.9261	0.4198	0.88

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 56 (ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Alpha if item deleted
C45	49.75	197.7521	0.4743	0.8786
C46	49.475	195.0078	0.4983	0.8779

ตารางที่ 57 Reliability Coefficients (ปัจจัยภายนอก)

N of Cases	N of Items	Alpha
120.0	34	.8834

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

ตารางที่ 58 Reliability Coefficients

N of Cases	N of Items	Alpha
120.0	68	0.897

นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายบุญรอด วัฒนวิศาลกุล
ที่อยู่	55/22 หมู่บ้านรัตนากร ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
ที่ทำงาน	บริษัท สิงห์ฟู้ดส์ จำกัด 1/71 ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2552	ศึกษาต่อระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา การประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
ปัจจุบัน	ตำรงตำแหน่ง ประธานบริหาร บริษัท สิงห์ฟู้ดส์ จำกัด และธุรกิจในเครือ (ร้านอาหารระเบียงทะเล , ซอสไข่ ตราระเบียงทะเล , เฮียเก้ากุ้งอบวุ้นเส้น) กรรมการบริหาร โรงเรียนบางกอกบัลวี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาโท