

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ำมหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน
ในองค์กร

ชนินฐา กุลคำ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2559

THE FACTORS AFFECTING RESIGNATION OR WORK CHANGE (DECISION) OF
JAPANESE INTERPRETERS OR OTHER POSITION THAT REQUIRE JAPANESE
LANGUAGE SKILLS USE AT COMPANY

Kanittha Kunkhum

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2016

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของ
ล้าหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร

โดย

ชนิษฐา กุลคำ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ)

..... กรรมการ

(ดร. นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

ชนิษฐา กุลคำ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่น
ในการทำงานในองค์กร. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์, 118 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร 2) ศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานล่ำหรือพนักงานที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 410 คน เก็บข้อมูลโดยใช้การตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์และแบบตอบบนกระดาษ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม และการทดสอบไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยตำแหน่งตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นทำงานในองค์กร พบว่าสวัสดิการมีผลต่อการลาออกของพนักงานในทุกๆตำแหน่งตามสัญญาจ้าง 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นทำงานในองค์กร พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นทำงานในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01

KANITTHA KUNKHUM : THE FACTORS AFFECTING RESIGNATION OR WORK CHANGE (DECISION) OF JAPANESE INTERPRETERS OR OTHER POSITION THAT REQUIRE JAPANESE LANGUAGE SKILLS USE AT COMPANY. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 118 PP.

The purposes of this research are to study 1) the factors of the positions stated in the employment contract and the departments in which staffs belong that affect the resignation or work change decision of Japanese interpreters or other positions that require Japanese language skills at work 2) the organizational factors that affect the resignation or work change decision of Japanese interpreters or other positions that require Japanese language skills at company. The sample population is 410 Japanese interpreters and other positions that require Japanese language skills at company, chosen by convenient sampling. The method used in collecting data is the questionnaire in online and paper forms. The collected data was analyzed by Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, One Sample T-test and Chi-square.

The research found that 1) according to the factors of the positions stated in the employment contract and the departments in which staffs belong, it is found that welfare affects the resignation or work change decision of staff in every position. 2) according to the organizational factors, it is found that the relationship with supervisors, the satisfaction with the income, the satisfaction with the welfare, and the overall working conditions affect the resignation or work change decision of Japanese interpreters or other positions that require Japanese language skills at company at the significant level of 0.01.

TNI

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2016

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร. บุญญาดา นาสมบุรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รวมถึงเหล่าคณาจารย์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย พร้อมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิ สุขเจริญ ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และดร.นฤตย์ร่ำภา ทรัพย์ไพบูลย์ กรรมการในการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการร่วมตอบแบบสอบถาม ขอบพระคุณบิดามารดาที่เคารพรัก ทั้งสองท่านเป็นกำลังใจสำคัญในการอดทนพากเพียรเรียนวิชาให้สำเร็จ ขอบคุณ Mr.Iijima Yoichi ที่คอยแนะนำและสนับสนุนในการศึกษา ทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ที่สนใจนำไปใช้ในการประกอบความรู้ในอนาคต หรือองค์กรที่มีพนักงานในตำแหน่งงานล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน จะได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาปรับปรุงภายในองค์กรของท่านให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยจึงขออภัยเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ชนิษฐา กุลคำ

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
	สมมุติฐานของการวิจัย	9
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก	13
	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกับการลาออกจากองค์กร.....	19
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3	วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์.....	27
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	28
	การทดสอบเครื่องมือ.....	30
	การเก็บข้อมูล	32
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ	
แบบสอบถาม.....	37
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร.....	42
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่าม	
หรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน.....	56
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	58
ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.....	76
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการศึกษา.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	98
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	105
ภาคผนวก ข. ผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	118

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1	สรุปการเข้าออกของตำแหน่งงานล่ำหรือเลขที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นของบริษัทแห่งหนึ่ง : จัดทำแล้วเสร็จ 14 มกราคม 2560 8
2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 32
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม 37
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 38
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 38
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 39
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 39
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 40
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/ บ้านเกิดกับสถานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 41
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบันของ ผู้ตอบแบบสอบถาม 41
11	ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร 42
12	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป 43
13	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน 44
14	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ 45
15	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้ 47
16	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน 48
17	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในงาน 49
18	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความกดดันในงาน 51
19	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 52
20	ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ 54
21	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามค่าตอบแทน 56
22	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความมั่นคง 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านสวัสดิการ.....	57
24 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเติบโตในงาน.....	57
25 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	58
26 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง และค่าตอบแทนที่มีผลต่อการลาออก	59
27 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง และความมั่นคงที่มีผลต่อการลาออก	60
28 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง และสวัสดิการที่มีผลต่อการลาออก	61
29 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานที่มีผลต่อการลาออก.....	63
30 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการลาออก	64
31 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด และค่าตอบแทนที่มีผลต่อการลาออก	66
32 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด และความมั่นคงที่มีผลต่อการลาออก	68
33 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด และสวัสดิการที่มีผลต่อการลาออก.....	70
34 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด และการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานที่มีผลต่อการลาออก.....	72
35 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด และการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการลาออก	74
36 วิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกจากงาน	76

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นทั่วโลก.....	2
2	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนสถาบันทั่วโลก	2
3	การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้สอนทั่วโลก.....	3
4	จำนวนผู้เรียนและอัตราการเปลี่ยนแปลง 10 อันดับสูงสุดทั่วโลก	3
5	การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในประเทศไทย	4
6	รายละเอียดโดยแบ่งระดับการศึกษาของผู้เรียนในประเทศไทย.....	5
7	การเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้สอนในประเทศไทย.....	5
8	การเปลี่ยนแปลงจำนวนสถาบันในประเทศไทย.....	6
9	จำนวนผู้สมัครสอบและผู้เข้าสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่นในกรุงเทพฯ และเชียงใหม่ เป็นข้อมูลที่สำรวจในปี 2009 (พ.ศ. 2552) จาก “JAPANFOUNDATION”	7
10	กรอบแนวคิดในการวิจัย	12



TNI

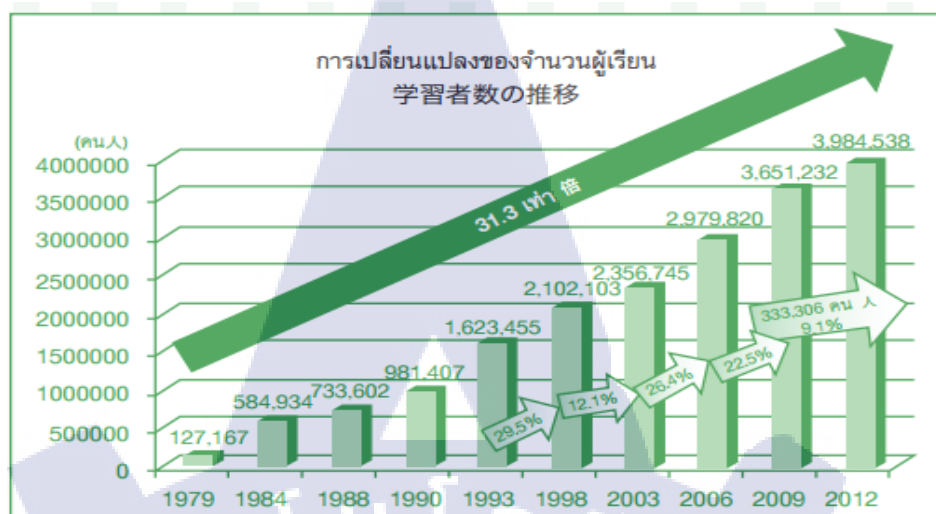
บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

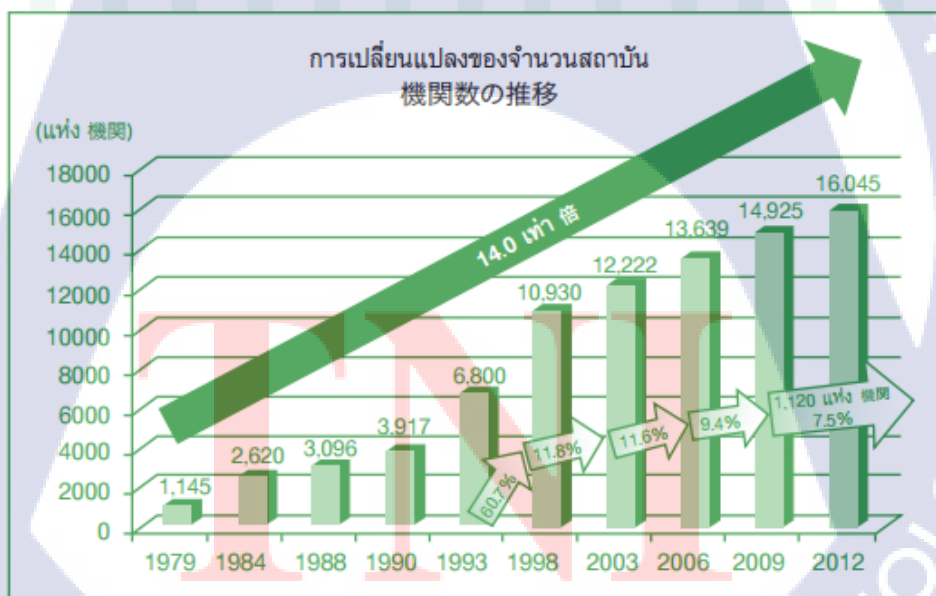
จากการหลั่งไหลเข้ามาลงทุนในไทยของประเทศญี่ปุ่นที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ความสำคัญของการใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานจึงมีมากขึ้นด้วย จริงอยู่ว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล แต่คนญี่ปุ่นจำนวนมากที่มาทำงานในประเทศไทยนั้น ก็ไม่ได้เก่งภาษาอังกฤษไปมากกว่าประเทศใดๆ ในอาเซียน ดังนั้น ความต้องการในการใช้ล่ามในการแปลภาษาญี่ปุ่นจึงมีความจำเป็น ทำให้งานที่ใช้ภาษาญี่ปุ่น อาทิเช่น โกดังนำเข้า ส่งออก ล่ามแปลภาษา เลขาของนายญี่ปุ่นเป็นต้นนั้นมียอดเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านบุคลากรที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นต่อตลาดแรงงานงานญี่ปุ่นที่ต้องการมากขึ้น หลักสูตรการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นทั้งของโรงเรียน หรือ มหาวิทยาลัยภายใต้การดูแลของรัฐบาล และเอกชนรวมถึงโรงเรียนสอนภาษาทั่วไปจึงมีเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อาทิเช่น JAPAN FOUNDATION J-education โรงเรียนสอนภาษาสมาคมนักเรียนเก่าญี่ปุ่น โรงเรียนภาษาและวัฒนธรรมญี่ปุ่น วา-เซตะ เป็นต้น

เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2556 ได้มีการรายงานตัวเลขล่าสุดของผล “การสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012” ที่เจแปนฟาวนด์ชันทำการสำรวจในปี 2012 (พ.ศ. 2555) โดยจะขอสรุปผลดังนี้ จำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นทั่วโลกมีประมาณ 3,980,000 คน สภาพการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นทั่วโลกมีดังนี้ ตัวเลขที่แสดงในวงเล็บเป็นผลสำรวจเมื่อ 3 ปีก่อนในปี 2009 (พ.ศ. 2552) จำนวนประเทศ : 136 ประเทศ/ภูมิภาค (133 ประเทศ/ภูมิภาค) จำนวนสถาบัน : 16,045 แห่ง (14,925 แห่ง) จำนวนผู้สอน : 63,771 คน (49,803 คน) จำนวนผู้เรียน : 3,984,538 คน (3,651,232 คน) แสดงให้เห็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นด้วยรูปภาพกราฟด้านล่างต่อไป



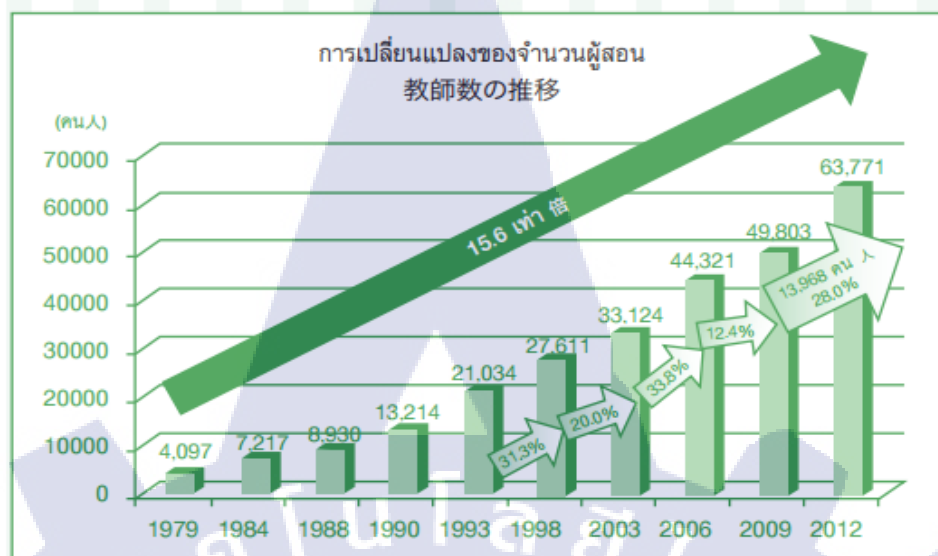
รูปที่ 1 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นทั่วโลก

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.



รูปที่ 2 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนสถาบันทั่วโลก

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.



รูปที่ 3 การเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้สอนทั่วโลก

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.

จำนวนผู้เรียนและอัตราการเปลี่ยนแปลง 10 อันดับสูงสุด
学習者数上位10か国・地域の学習者数及び変化

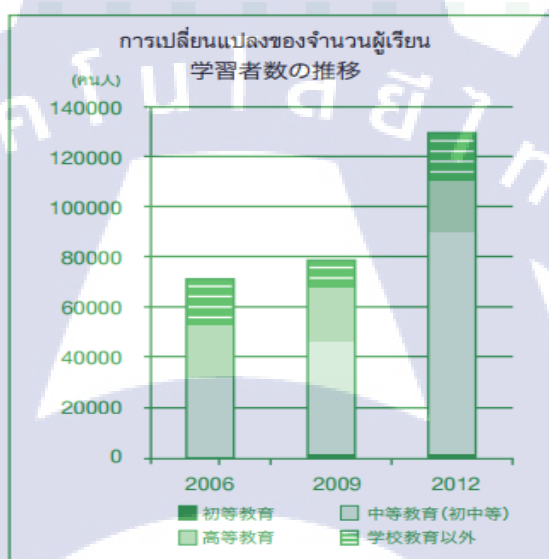
ลำดับ 順位	ประเทศ/ภูมิภาค 国・地域名	จำนวนผู้เรียนปี 2009年学習者数(人)	จำนวนผู้เรียนปี 2012年学習者数(人)	เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ) 増減率(%)
1	จีน 中国	827,171	1,046,490	26.5
2	อินโดนีเซีย インドネシア	716,353	872,406	21.8
3	เกาหลี 韓国	964,014	840,187	▲ 12.8
4	ออสเตรเลีย オーストラリア	275,710	296,672	7.6
5	ไต้หวัน 台湾	247,641	232,967	▲ 5.9
6	สหรัฐอเมริกา 米国	141,244	155,939	10.4
7	ไทย タイ	78,802	129,616	64.5
8	เวียดนาม เวียดนาม	44,272	46,762	5.6
9	มาเลเซีย มาเลเซีย	22,856	33,077	44.7
10	ฟิลิปปินส์ ฟิลิปปิน	22,362	32,418	45.0

รูปที่ 4 จำนวนผู้เรียนและอัตราการเปลี่ยนแปลง 10 อันดับสูงสุดทั่วโลก

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.

จำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นในประเทศไทยมีประมาณ 130,000 คน ข้อมูลด้านล่างเป็นสภาพการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นในประเทศไทย ตัวเลขในวงเล็บเป็นผลสำรวจเมื่อ 3 ปีก่อน ในปี 2009 (พ.ศ. 2552) จะเห็นว่าจำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 64.5 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2009 (พ.ศ. 2552)

- จำนวนผู้เรียนภาษาญี่ปุ่น 129,616 คน (78,802 คน)
- จำนวนผู้สอนภาษาญี่ปุ่น 1,387 คน (1,240 คน)
- จำนวนสถาบันการสอนภาษาญี่ปุ่น 465 แห่ง (377 แห่ง)



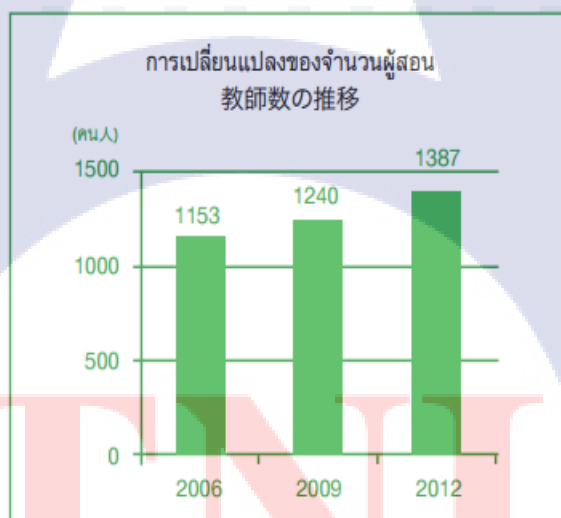
รูปที่ 5 การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในประเทศไทย

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.

จำนวนผู้เรียน (คน) 学習者数(人)	2006	2009	2012
ระดับประถมศึกษา 初等教育	31,697	1,534	1,552
ระดับมัธยมศึกษา 中等教育		42,400	88,325
ระดับอุดมศึกษา 高等教育	21,634	23,707	19,908
อื่นๆ 学校教育以外	17,770	11,161	19,831
รวม 合計	71,083	78,802	129,616

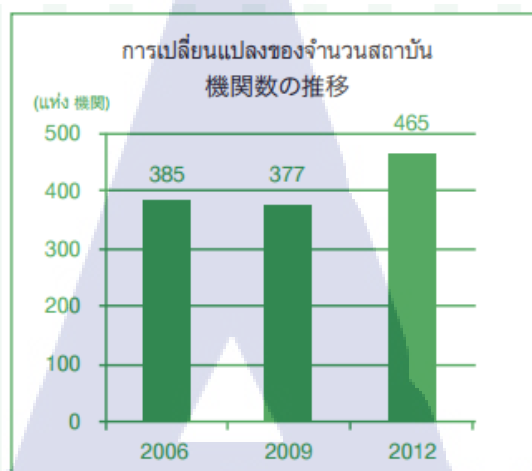
รูปที่ 6 รายละเอียดโดยแบ่งระดับการศึกษาของผู้เรียนในประเทศไทย

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.



รูปที่ 7 การเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้สอนในประเทศไทย

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.



รูปที่ 8 การเปลี่ยนแปลงจำนวนสถาบันในประเทศไทย

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.

จำนวนผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จาก “การสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นปี 2012” พบว่ามีจำนวนผู้เรียนเพิ่มขึ้นประมาณ 2 เท่า เจแปนฟาวน์เดชั่น กรุงเทพฯ (Japan Foundation Bangkok. 2556) ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทย จะให้การสนับสนุนยิ่งขึ้นสำหรับการเรียนการสอนในชั้นมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนเพิ่มเป็นจำนวนมาก

บุคลากรล่ามที่จะเข้าทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ส่วนใหญ่แล้วจำเป็นต้องสอบวัดระดับความรู้ของภาษาญี่ปุ่น เพื่อนำเอาใบประกาศนียบัตรไปสมัครเข้าทำงาน จะเห็นได้จากรายละเอียดในการสมัครงาน จะเขียนระบุชัดเจนว่าต้องการล่าม หรือบุคลากรที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นอยู่ที่ระดับไหน ทั้งนี้ รูปแบบในการสอบรูปแบบใหม่จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ เริ่มจาก N5, N4, N3, N2, N1 โดยที่ระดับที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดและยากที่สุด คือ N1

การสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่นแบบใหม่ครั้งที่ 1 จัดสอบไปเมื่อวันอาทิตย์ที่ 4 กรกฎาคม 2553 ที่กรุงเทพฯ และเชียงใหม่ โดยมีผู้เข้าสอบจำนวน 2,532 คน (ผู้สมัครสอบจำนวน 3,111 คน) ที่กรุงเทพฯ และมีผู้เข้าสอบจำนวน 183 คน (ผู้สมัครสอบจำนวน 205 คน) ที่เชียงใหม่ การสอบแบบใหม่นี้เพิ่มระดับสอบเป็น 5 ระดับ (ระดับ N1 เป็นระดับสูงสุด) โดยเน้นที่ความสามารถของการสื่อสารในสถานการณ์จริง

	N1		N2		N3		จำนวนรวม	
	ผู้สมัครสอบ 応募者	ผู้เข้าสอบ 受験者	ผู้สมัครสอบ 応募者	ผู้เข้าสอบ 受験者	ผู้สมัครสอบ 応募者	ผู้เข้าสอบ 受験者	ผู้สมัครสอบ 応募者	ผู้เข้าสอบ 受験者
กรุงเทพฯ バンコク	499	383	980	816	1,632	1,333	3,111	2,532
เชียงใหม่ チェンマイ	32	26	74	68	99	89	205	183
จำนวนรวม 計	531	409	1,054	884	1,731	1,422	3,316	2,715

รูปที่ 9 จำนวนผู้สมัครสอบและผู้เข้าสอบวัดระดับภาษาญี่ปุ่นในกรุงเทพฯ และเชียงใหม่เป็นข้อมูลที่สำรวจในปี 2009 (พ.ศ. 2552) จาก “JAPAN FOUNDATION”

ที่มา : Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). ออนไลน์.

เบื้องหลังการเจรจาติดต่อประสานงานระหว่างองค์กรธุรกิจ หรือหน่วยงานต่างๆ หลายครั้งต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญทางภาษาอย่างอาชีพ ‘ล่าม’ ผู้ที่ทำหน้าที่ประหนึ่งสะพานเชื่อมทางภาษาแก่ทั้งสองฝ่าย ผลสำเร็จของงานที่ได้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำหน้าที่ถอดความ และสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ ยิ่งปัจจุบัน การติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศต่างๆ ในโลกที่ไร้พรมแดนมีมากขึ้น ความต้องการล่ามในภาษาต่างๆ ก็มีมากขึ้นตามไปด้วย เพราะไม่ว่าทุกประเทศจะใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทั้งหมด อาชีพล่ามจึงเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่น่าสนใจในยุคนี้ ด้วยค่าตอบแทนค่อนข้างสูง แต่ทว่าอาชีพนี้ไม่ว่าใครๆ ก็สามารถทำได้ เพราะนอกจากจะต้องมีพรสวรรค์และความสามารถทางภาษาแล้ว ความอดทนและปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาคือคุณสมบัติที่ล่ามมืออาชีพจำเป็นต้องมี เอเอสทีวี (ASTV ผู้จัดการรายวัน. 2549 : ออนไลน์)

ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเท็จจริงจากบริษัทกรณีศึกษาแห่งหนึ่งที่ยินดีให้ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ บริษัทแห่งนี้มีทั้งหมด 3 สาขา โดยสำนักงานใหญ่อยู่ที่นคร นวนคร และสาขาอื่นๆ อยู่ที่จังหวัดโคราชและขอนแก่น ข้อมูลนี้เป็นข้อมูลในตำแหน่งงานที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน อาทิเช่น ล่าม หรือเลขา ซึ่งมีอยู่เพียง 2 สาขาที่มีตำแหน่งงานนี้ คือ ที่นครนวนคร จังหวัดปทุมธานี และที่เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (โคราช) ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลดิบที่ได้รับเมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2559 มารวบรวมทำเป็นข้อมูลสรุปได้ตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 สรุปการเข้าออกของตำแหน่งงานล่ามหรือเลขานุการที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นของบริษัทแห่งหนึ่ง :
จัดทำแล้วเสร็จ 14 มกราคม 2560

<ระยะเวลาการทำงาน ทุกๆ 3 เดือน แต่ละ Quarter > <แบ่งออกได้เป็น 4 Quarter > <รวม Nava+Korat >																	
NAVA+KORAT		Quarter 1 JAN - MAR				Quarter 2 APR - JUN				Quarter 3 JUL - SEP				Quarter 4 OCT - DEC			
		เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%
SD = 8	2010	2	25	1	12.5	2	25	1	13	0	-	1	12.5	2	25	1	12.5
""	2011	1	12.5	0	-	4	50	2	25	1	12.5	3	37.5	0	-	0	-
""	2012	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	2	25	0	-	0	-
""	2013	2	25	0	-	0	-	1	12.5	0	-	0	-	0	-	0	-
""	2014	0	-	1	12.5	3	37.5	2	25	0	-	0	-	0	-	0	-
""	2015	0	-	1	12.5	1	12.5	2	25	3	37.5	1	12.5	0	-	3	37.5
SD = 7	2016	1	14.3	0	-	3	42.9	0	-	1	14.3	3	42.9	4	57.1	4	57.1
NAVA		Quarter 1 JAN - MAR				Quarter 2 APR - JUN				Quarter 3 JUL - SEP				Quarter 4 OCT - DEC			
		เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%
SD = 5	2010	2	40	0	-	0	-	1	20	0	-	0	-	2	40	1	20
""	2011	1	12.5	0	-	1	20	0	-	0	-	1	20	0	-	0	-
""	2012	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	20	0	-	0	-
""	2013	2	25	0	-	0	-	1	20	0	-	0	-	0	-	0	-
""	2014	0	-	0	-	2	40	1	20	0	-	0	-	0	-	0	-
""	2015	0	-	1	20	1	20	2	40	2	40	1	20	0	-	2	40
SD = 4	2016	1	25	0	-	2	50	0	-	0	-	1	25	0	-	0	-
KORAT		Quarter 1 JAN - MAR				Quarter 2 APR - JUN				Quarter 3 JUL - SEP				Quarter 4 OCT - DEC			
		เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%	เข้า	%	ออก	%
SD = 3	2010	0	-	1	33.3	2	66.7	0	-	0	-	1	33.3	0	-	0	-
""	2011	0	-	0	-	3	100	2	66.7	1	33.3	2	66.7	0	-	0	-
""	2012	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	1	33.3	0	-	0	-
""	2013	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-
""	2014	0	-	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	-	0	-	0	-	0	-
""	2015	0	-	0	-	0	-	0	-	1	33.3	0	-	0	-	1	33.3
""	2016	0	-	0	-	1	33.3	0	-	1	33.3	2	66.7	4	133	4	133
		จำนวนคน เข้าทั้งปี				จำนวนคน ลาออกทั้งปี											
		คน	%			คน	%			คน	%			คน	%		
		6	75			4	50			6	75			5	62.5		
		0	-			2	25			1	12.5			3	37.5		
		4	50			7	87.5			4	50			7	87.5		
		9	128.57			7	100										

จากความสำคัญที่บริษัทยังมีความต้องการในตำแหน่งงานล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามการเข้าออกของพนักงานล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานมีมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผล แล้วนำไปพัฒนาปรับปรุงในบริษัท เพื่อป้องกันหรือลดอัตราการเกิดปัญหานี้ลงได้ในทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันลาออกจากงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเติบโต เพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการลาออกในระดับสูง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (Variables) ดังนี้

1. ตัวแปรส่วนบุคคลในการหาความสัมพันธ์
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุของพนักงาน
 - 1.3 การศึกษา
 - 1.4 ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง
 - 1.5 ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัด
 - 1.6 อายุงาน (งานปัจจุบัน)
 - 1.7 Location (แหล่งที่ตั้งสำนักงานและที่อยู่อาศัย)
2. ตัวแปรด้านองค์กรในการหาความสัมพันธ์
 - 2.1 ด้านความกดดันในงาน
 - 2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์
 - 2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ด้านความก้าวหน้า
 - 2.5 ด้านความมั่นคง
 - 2.6 ด้านรายได้
 - 2.7 ด้านสวัสดิการ
 - 2.8 ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน
 - 2.9 ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป
3. ตัวแปรด้านการลาออกในการหาความสัมพันธ์
 - 3.1 ด้านค่าตอบแทน
 - 3.2 ด้านความมั่นคง
 - 3.3 ด้านสวัสดิการ

3.4 ด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงาน

3.5 ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษากับกลุ่มประชากรที่ประกอบอาชีพล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กรภายในประเทศไทย

ขอบเขตด้านเวลา

1. ระยะเวลาในการศึกษา คือ ระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2559 - เมษายน 2560
2. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ 18 กุมภาพันธ์ - 10 มีนาคม 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ทราบถึงปัจจัยที่มีผลดังกล่าว มาวางแผนทางกันป้องกันหรือลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่มีการจ้างงานล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ล่าม (Translator)** หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการแปลภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง ให้บุคคลที่มีเชื้อชาติคนละเผ่าพันธุ์ที่ไม่สามารถคุยภาษาเดียวกันได้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
2. **ผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยใช้ภาษาญี่ปุ่นเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ หรือ หมายถึงผู้ที่เรียนจบแล้วใช้วุฒิการศึกษาด้านภาษาญี่ปุ่น สมัครงาน และหรือผู้ใช้ไปความรู้ทางภาษาญี่ปุ่นประกอบในการสมัครเข้าทำงานในองค์กร
3. **ความกดดันในการทำงาน** หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานหน้าที่ได้รับผิดชอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดจากเพื่อนร่วมงานหรือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความสุข หรือ ความพึงพอใจในการทำงาน
4. **การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเจ้านาย** หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างการทำงานของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานกับเจ้านาย ทั้งสภาพทางด้านการทำงานและอารมณ์ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ความความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง

5. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่มีเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้ความเอาใจใส่ชี้แนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีหรือไม่อย่างไร มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใส่ใจซึ่งกันและการเพื่อเอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้ เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของคนกับคน

6. **ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งตามสายงาน การได้มีโอกาสหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่การงานเพื่อพัฒนา รวมถึงการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

7. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมีความปลอดภัย และมีความมั่นใจในงานที่ตนเองทำอยู่ว่าสามารถจ่ายผลตอบแทนได้อย่างต่อเนื่อง ตราบเท่าที่พนักงานยังดำรงเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หรือ สามารถทำงานได้จนถึงวันเกษียณอายุ

8. **ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ** หมายถึง เงินหรือสิ่งตอบแทนที่บริษัทช่วยเหลือนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้จากเงินเดือนประจำ และเงินที่ได้จากรายได้เสริมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนรวมกัน เช่น สวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยค่าที่พัก เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง รถรับส่งในการเดินทางไปทำงาน เป็นต้น

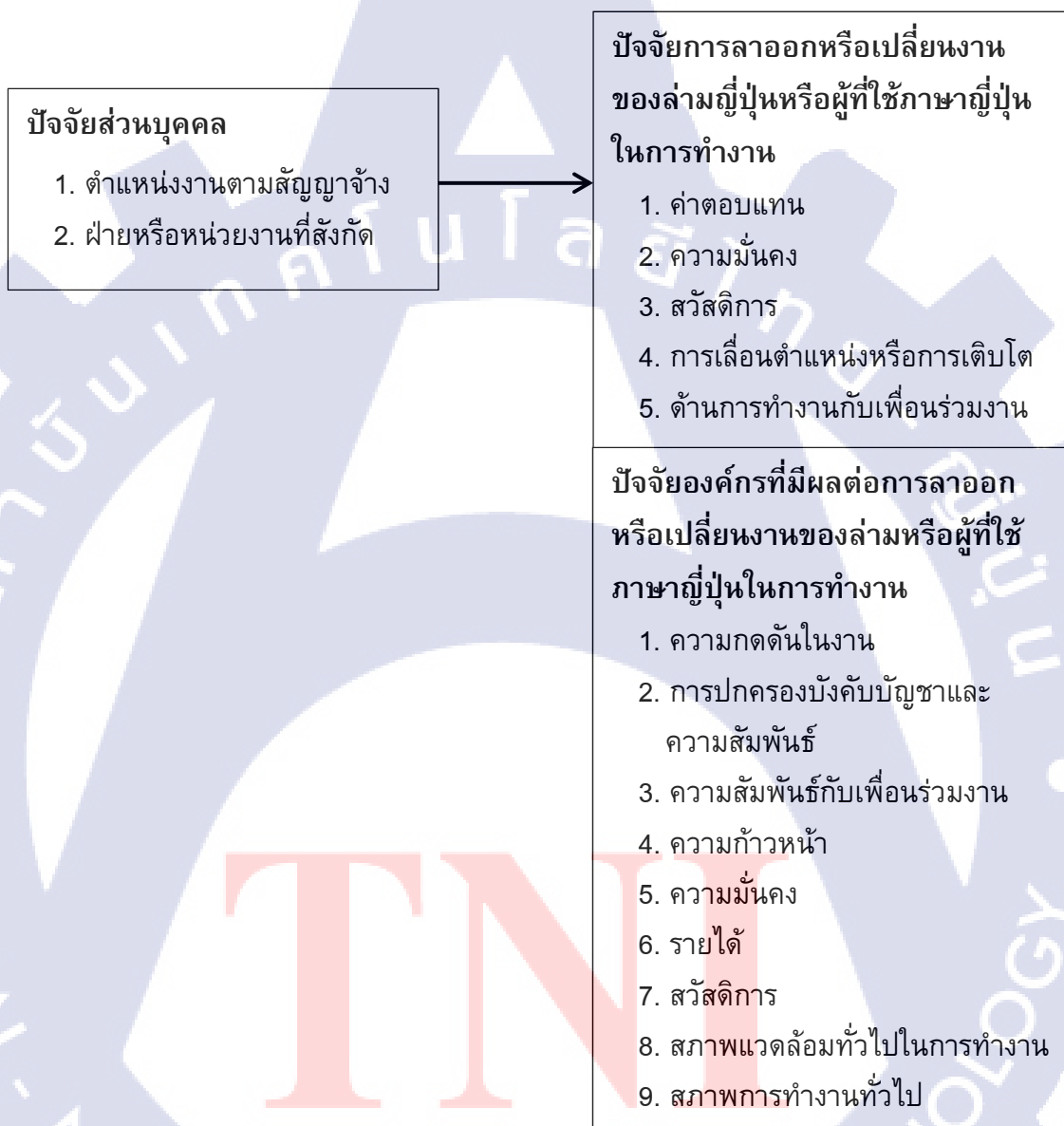
9. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เช่น อาคารที่นั่งทำงาน อุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

10. **สภาพการทำงานทั่วไป** หมายถึง ลักษณะทั่วไปในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือ มีประโยชน์ มีคุณค่า มีความสำคัญ เช่น การทำงานล่วงเวลา การออกไปทานข้าวกับลูกค้าหรือเจ้านาย การมาทำงานในวันเสาร์ เป็นต้น

11. **การลาออก** หมายถึง เป็นผลของความต้องการส่วนบุคคลที่ยอมรับการสิ้นสุดสภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรหนึ่งในอนาคตแล้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนหลักการพื้นฐาน เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรปัจจัยด้านส่วนบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์กร ที่คาดว่าจะมีผลกับการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ำมหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร ดังรูปต่อไปนี้



รูปที่ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ำหรือผู้ที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการทฤษฎีและแนวคิดจากเอกสารงานวิจัย ที่โดยสามารถแบ่งประเด็นโดยสรุปดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกับการลาออกจากองค์กร
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

ความหมายและความสำคัญของการลาออกจากงาน

จากแนวคิด (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก เสนาะ ดีเยาว์ และคณะ. 2525) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง การหมุนเวียนของแรงงาน

มอบลีย์ (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก Mobley. 1982) ได้ให้คำจำกัดความของการลาออก ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกรนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกโดยสมัครใจ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพนักงานเป็นผู้ที่จัดการเอง
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยองค์กรเป็นผู้จัดการ และทั้งนี้รวมถึง การเกษียณอายุและการตาย

พอร์เตอร์ ลอว์เลอร์ทรี; และแฮคแมน (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก Porter, Lawler III; and Hackman. 1965) ได้จำแนกประเภทของการลาออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Voluntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล โดยที่บุคคลนั้นไม่ได้ถูกบังคับจากใคร
2. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล (Involuntary Individual-Initiated Turnover) หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจไม่ทำงานในองค์กรเดิม อันเนื่อง มาจากแรงกดดันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของบุคคลเอง เช่น ย้ายงานตามครอบครัว หรือคลอดบุตร เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กร ในขณะที่องค์กรเองก็ต้องการให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรเช่นเดียวกัน

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Involuntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรได้รับแรงกดดันจากสภาพเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานลง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปลดพนักงานออก

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร (Voluntary Organization-Initiated Turnover) หมายถึง การที่องค์กรตัดสินใจให้บุคคลลี้ภัยการเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลนั้นๆ

ไพรซ์ (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก Price. 1977) ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดเน้นการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต และไพรซ์ได้เสนอตัวแบบของตัวแปรแทรกซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้นที่กำหนดในการตัดสินใจในการลาออก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน หรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปรแทรกซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้นทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการรวมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนการรวมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานด้วยนอกจากนี้โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานสูง

เซย์เลส; และสเตราส์ (กัญญณี แสงพิณิจ. 2554; อ้างอิงจาก Sayles; and Strauss. 1977) ได้กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแทน หรือการเข้าทำงานและการลาออกจากงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร สำหรับการเข้าทำงานมีความหมายรวมถึงการว่าจ้างพนักงานใหม่และการเรียกพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานด้วย ส่วนการออกจากงาน หมายถึง การลาออก การไล่ออก และการให้ออกเนื่องจากขาดงานเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต การหมุนเวียนการทำงานนี้เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยสมัครใจมักจะเกิดจากตัวพนักงานเอง ในขณะที่ออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงาน โดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุ การตาย และการตั้งครรรภ์ เป็นต้น

สเตียร์ (น่านรัก จงหาญ. 2552; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่งอัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่องค์กรไม่เป็นที่พึงพอใจคือความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งซึ่งส่งผลทำให้เกิดการลาออกจากงาน

กิลเมอร์ (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967 : 380-384) พบว่าในระยะแรกเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อยๆ จนถึงปีที่ห้าและปีที่แปด หลังจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานสูงจะเพิ่มขึ้นอีก เมื่อมีอายุมากขึ้นบุคคลจะเกิดความพึงพอใจงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่อยู่ในหน่วยงาน รูปแบบประเภทของงาน และความต้องการของมนุษย์ การจูงใจในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุประสิทธิผลตามต้องการ ความพึงพอใจกับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกจากองค์การ จึงเกิดขึ้นได้เสมอขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของบุคคล ระดับความพอใจในงาน และความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ความสัมพันธ์ และความต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในของบุคคล เช่น รายได้ ผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมโครงสร้าง และบรรยากาศขององค์การ และประเภทของงาน

จากแนวคิด (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554; อ้างอิงจาก เสนาะ ดิยาวี. 2543 : 142) ให้ความเห็นเมื่อคนงานลาออกองค์การ ไม่ควรปล่อยให้คนงานลาออกโดยไม่ทราบสาเหตุ องค์การจะต้องสนใจและหาเหตุผลว่า เพราะเหตุใดพนักงานจึงลาออก เพราะจะกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานในอนาคต สาเหตุของการลาออกมีหลายอย่าง ซึ่งบริษัทไม่อาจรู้ได้ทุกอย่าง แต่ผลของการที่คนลาออกจะทำให้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรับพนักงานใหม่ การฝึกอบรมและอื่นๆ จนกว่าจะได้คนมาทำงานแทน โดยเฉพาะหากผู้ลาออกเป็นผู้มีความสามารถสูง ก็จะมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์การได้ หากการลาออกของพนักงานเกิดจากความไม่พอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นเรื่องที่องค์กรควรพิจารณาแก้ไข เช่น มีการลาออกกันบ่อยๆ หรือออกครั้งละหลายๆ คน

แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก

นักวิชาการได้มีการศึกษาแนวทางในการลาออกไว้เป็น 3 แนวทางด้วยกัน ดังนี้ (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554)

1. แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงพฤติกรรมของการลาออก โดยพยายามค้นหาสาเหตุว่าการลาออกเกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร นักวิชาการชื่อ ลอว์เลอร์ (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554 ; อ้างอิงจาก Lawer. 1971 : 450) ได้กล่าวถึงการลาออก คือ การไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การ มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายด้านด้วยกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกันคือ

1.1 ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้นจะทำให้พนักงานขององค์กร มีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์และแสวงหางานใหม่ที่ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูงหรือมากกว่า ซึ่งจะทำให้เกิดการขาดงานและการลาออก

1.2 ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกเช่นนี้ขึ้น จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน จะมีผลให้เกิดความผิดปกติด้านจิตใจ และสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้พนักงานขาดงาน และลาออกจากองค์กรในที่สุด อย่างไรก็ตามหากสรุปว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออกของพนักงานเสมอไปนั้นคงจะเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากยังคงมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะของงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกได้เช่นกัน

2. แนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงาน เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านประกอบด้วยโบวีย์ (Bowie) ฟราย (Fry) และบรูตัน (Bruton) (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554; อ้างอิงจาก สุวลักษณ์ แสนภักดี. 2550 : 12) ซึ่งทั้งหมดเห็นด้วยกับคำกล่าว เนื่องจากหากกิจการทางธุรกิจกำลังดำเนินไปอย่างดี แล้วมีการสร้างงานจำนวนมาก มีผลให้อัตราการจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ถ้าหากขาดความต้องการของแรงงานยังคงที่โอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานก็จะต่ำ ดังนั้น อัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงาน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในช่วงที่อัตราการว่างงานต่ำ นั่นคือ หากภาวะของความต้องการของตลาดแรงงานสูง ก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานในทางตรงกันข้าม หากภาวะการว่างงานสูง พนักงานจะยังคงตัดสินใจที่จะยังคงทำงานที่เดิมต่อไป

3. แนวทางการศึกษาด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยด้านที่เป็นแรงดึงดูด (Push and Pull Approach) แนวทางการศึกษานี้ถือว่าเป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดด้านพฤติกรรมและแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงานมี 2 ปัจจัยด้วยกัน จากการศึกษาของ ชิเลียร์; และฟรอยเดนเบิร์ก (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554; อ้างอิงจาก Shilliar; and Freudenberg. 1982 : 846-847) คือ

3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์กร การสื่อสารภายในองค์กร

3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดให้บุคคลที่มีการเคลื่อนย้าย หรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงานค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้น มอบเลห์;

และคณะ (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554 ; อ้างอิงจาก Mobley; et al. 1982) ได้เสนอว่าปัจจัยผลักดันนั้นนับว่าเป็นปัจจัยรอง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำให้บุคคลคิดลาออกจากงานหาทางเลือกหรือเปรียบ เทียบระหว่างงานในขณะเดียวกันนั้น ปัจจัยดึงดูดถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และมีส่วนไม่น้อยต่อการตัดสินใจเนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยปกติแล้วนั้น พนักงานมักจะลาออกจากงานเมื่อเขาได้งานใหม่ที่จ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่าเดิม

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออกของพนักงานในองค์กร

มอบลีย์; และคณะ (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554; อ้างอิงจาก Mobley; et al. 1982) ได้อธิบายถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากองค์กรในด้านต่างๆ ดังนี้

ผลกระทบต่อองค์กร

ผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรอาจได้พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพกว่าเข้ามาแทนที่ หรือก่อให้เกิดความรู้แนวคิด และการนำเทคโนโลยีใหม่มาให้กับองค์กร และการเปลี่ยนงานอาจกระตุ้นให้ผู้บริหารปรับปรุง หรือพยายามหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยการลดพฤติกรรมละทิ้งงานต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา นอกจากนี้ อาจช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรได้ หรือสามารถกล่าวได้ว่าการออกจากงานเป็นวิธีการสุดท้ายที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้งในองค์กร

ผลกระทบเชิงลบต่อองค์กร ได้แก่ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงอ้อมได้แก่ การรับสมัครการคัดเลือกการฝึกอบรมคนใหม่ และทางอ้อมซึ่งได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงระหว่างการฝึกคนใหม่เพื่อทดแทนคนที่ลาออกไป นอกจากนี้ หากคนที่ลาออกจากองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ หรือมีความสามารถสูง ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ รวมถึงส่งผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคมการติดต่อสื่อสารในองค์กร ในทำนองเดียวกันหากผู้ที่ลาออกเป็นศูนย์กลางของการสื่อสาร หรือเป็นคนที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม การลาออกก็จะมีผลกระทบต่อคนที่ยังคงอยู่ รวมทั้งปริมาณงานที่มากขึ้น และผลงานที่ได้อาจมีประสิทธิภาพที่ด้อยลง ทำให้ขวัญกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดน้อยลง นอกจากนี้ การลาออกของบุคคลอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ โดยทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้น เนื่องจากขวัญกำลังใจไม่ดี หรือเขาคิดว่ามีทางเลือกอื่นๆ อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมอาจไม่สนใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งสิ่งนี้อาจจะนำไปสู่การหาวิธีการแก้ไขปัญหามีความเหมาะสมโดยองค์กรที่มีการเปลี่ยนงานมาก อาจทำให้เกิดนโยบายหรือการควบคุม แต่หากทำได้ไม่ดี อาจส่งผลให้องค์กรเสียโอกาสที่ดี และเป็นสาเหตุให้องค์กรต้องระงับ หรือเลื่อนโครงการที่สำคัญเนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไป

ผลกระทบต่อตัวบุคคลที่มีแนวโน้มการลาออก

การลาออกของพนักงานมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบกับองค์กร และตัวบุคคล (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554; อ้างอิงจาก วุฒิรัตน์ ศิริเลิศ. 2545) ผลกระทบเชิงบวกของตัวบุคคล ได้แก่ บุคคลที่ลาออกอาจจะได้รับการจ้างที่ดีกว่าจากที่มากขึ้น หรือเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น และองค์กรใหม่ในรูปของผลประโยชน์ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานอาจได้รับเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานใหม่ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น นอกจากนี้ อาจเกิดผลดีต่อบุคคลที่คงอยู่ในองค์กรที่มีคนลาออก เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้ คนที่คงอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ผลกระทบเชิงลบของตัวบุคคล ได้แก่ การที่มีคนลาออกจากองค์กรแล้วส่งผลให้คนที่คงอยู่พยายามพิจารณาหาสาเหตุว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้คนอื่นลาออกจากงาน ทำให้เขาแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน และการที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงาน อาจมีเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ นอกจากนี้ การลาออกจากงานอาจทำให้สูญเสียประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ความอาวุโส และผลประโยชน์อื่นๆ บางครั้งการเปลี่ยนงานอาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งถ้าไม่สามารถจัดการความเครียดนี้ได้จะทำให้กระทบกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและครอบครัว

ผลกระทบต่อสังคม

ผลดีที่มีต่อสังคมการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่องค์กรใหม่หรือองค์กรขยายกิจการเป็นความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การย้ายไปองค์กรใหม่ ทำให้ผลตอบแทนที่สูงก็จะส่งผลต่อรายได้เฉลี่ยของประชากร การลาออกของพนักงานจากเหตุผลที่มีความเครียดจากการทำงาน จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียดในการปฏิบัติงาน ผลเสียที่มีผลต่อสังคมคือ การที่คนลาออกจากงานไป จะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนั้น องค์กรก็ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ หรือองค์กรที่ต้องการขยายกิจการไม่สามารถทำได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า สาเหตุของการลาออกจากองค์กรของพนักงานเกิดขึ้นโดยทั้งสมัครใจและไม่สมัครใจ ที่สำคัญคือ การลาออกของพนักงานมักจะมีผลกระทบต่อการบริหารขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน จึงต้องเริ่มจากการศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุส่วนบุคคล และสาเหตุด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางให้การบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาดังกล่าวเพื่อรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกับการลาออกจากองค์การ

ฮาร์เรลล์ (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก Harrell. 1972 : 260-274) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมี ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทน ที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติ ซึ่งงานต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการปฏิบัติงานก็มีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.4 อายุแม้มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุมากมักมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนานด้วย แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการปฏิบัติงานด้วย

1.5 เวลาในการปฏิบัติงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาว์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาว์ปัญญากับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชาว์ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร หนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน นั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่น่าพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายฉบับพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยผู้ทำงานเอง จะสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและให้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) มีดังนี้

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่ให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน หมายถึงความชำนาญในงานที่ทำ มักต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ โดยพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 **ฐานะทางวิชาชีพ** จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครั้งหนึ่งของเสมียน พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ มีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการมีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบกันไปด้วย ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ เป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 **ขนาดของหน่วยงาน** การลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการปฏิบัติงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.5 **ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน** บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คนที่อยู่จังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปปฏิบัติงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 **สภาพทางภูมิศาสตร์ของแต่ละท้องถิ่น** แต่ละพื้นที่ มีส่วนสัมพันธ์กับการลาออกจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 **โครงสร้างของงาน** หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานที่ดีรู้ว่าจะต้องทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สถานการณ์จะควบคุมง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการควบคุมได้โดยการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 **ความมั่นคงในงาน** สรุปรูปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่พบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่แน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Long Life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความ

ต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการปฏิบัติงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานที่หนัก และมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัท เชื่อมันว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยี่ยวยารักษาโรคไม่พึงพอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์ก็เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาก็พบเช่นเดียวกับรายรับพนักงานบางส่วน อาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคง และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยาก และอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการปฏิบัติงาน พนักงานต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมากมาย เรื่องสถานการณ์ และสภาพการปฏิบัติงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.8 ความรับผิดชอบของงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดี จะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบ กับปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน และองค์การด้วย จากการศึกษากรณี ฮอร์ธอร์น พบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานกับพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่ง พบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนอย่างไร ข่าวดสารจากบริษัท หน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักได้ข่าวจากหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ National Industrial Conference Board พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่า รายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วรกิจ สารสิน (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชากิจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.48$) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ($\bar{X} = 2.25$) ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.24$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X} = 2.23$) และปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X} = 2.02$) ปัจจัยที่ 5 มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทปัจจุบัน ที่สังกัดทั้งหมดในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงาน มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด โดยพนักงานเห็นด้วยกับลักษณะงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าของงาน การปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับมาก ส่วนความด้านความมั่นคง และรายได้ เห็นด้วยปานกลาง ส่วนความเห็นด้วยน้อย คือ ด้านสวัสดิการ 2) ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ด้านการมีภาระทางครอบครัวที่แตกต่างกัน มีผลต่อการลาออกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยลักษณะงานใน 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนเดช ทองนิรันดร์ (2555) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมโรจนะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงาน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิต โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 336 ราย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบและสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความตั้งใจลาออกไม่แตกต่างกันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ในขณะเดียวกันความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งผลการศึกษาเป็นแนวทางในการลดการลาออกของพนักงานและเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเชิงธุรกิจแบบยั่งยืน

กัณฐณี แสงพินิจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกไอซีที เซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีระดับความต้องการลาออกจากงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนก ไอซีที เซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด ตามรายด้าน คือ อายุของพนักงาน และอายุการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านองค์การ พบว่า ด้านความกดดันในการทำงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สงกรานต์ เชยเล็ก (2553) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อแนวโน้มการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.96 (S.D.=0.49) และความคิดเห็นด้านปัจจัยองค์การ พบว่าความกดดันในงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.28 (S.D.=0.39) ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยระดับสูงในด้านความมั่นคงในงาน เท่ากับ 3.67 และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความกดดันในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ เท่ากับ 3.36 3.16 3.13 และ 3.22 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานตามรายด้าน คือ อายุของพนักงาน ระดับการศึกษาของพนักงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

นารักษ์ จงหาญ (2552) ศึกษาสาเหตุของการลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านยกเว้นด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย (2) สภาพแวดล้อมและการทำงานโดยทั่วไปมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานรายวันโดยการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนใหม่ หรือปรับขึ้นเงินเดือนพนักงานตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต การปรับสวัสดิการเงินกองทุนเลี้ยงชีพให้มีอัตราที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ การปรับเพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล หรือจัดสถานพยาบาลสำหรับพนักงานและครอบครัวสามารถใช้บริการได้ในราคาพิเศษ และการจัดสวัสดิการทุนการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงานที่เรียนดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

เดวีลี เอ็ม (Dywilli M. 2015) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในเขตคอนโคเบ ประเทศอัฟริกาใต้ (The Relationship Between Occupational Stress and Intentions to Quit Among Employees at Nkonkobe Municipality in South Africa) พบว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ($r=0.89$) ในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ความตั้งใจที่จะลาออกก็จะน้อยลง

นิค อัฟฟายา; และอับดุล ฮาลิม (Nik Afiah; and Abdul Halim 2013) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับผู้บริหารระดับกลางในบริษัทเทนากา เนชั่นแนล (Factors that Influence the Resignation Intention Among Middle Managers in Tenaga Nasional Berhad) พบว่ารายได้และสวัสดิการ (Pay and Benefits) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่ารายได้และสวัสดิการ (Pay and Benefits) นั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานระดับผู้บริหารระดับกลางในบริษัทนี้

แอล เอ็ม เจิน (L. M. Chen. 2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันในงาน ความเบื่อหน่ายในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลสัญญาจ้าง ในโรงพยาบาล เกรตเอ และเกรตสอง (The Correlation Research About Working Pressure, Occupational Boredom And Resignation Intention Among Contract Nurses In The “the 2nd Degree and Grade A” Hospitals) พบว่า 1.พยาบาลสัญญาจ้างมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก 3. ความกดดันในงานในหมู่พยาบาลสัญญาจ้างอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก 4. ความเบื่อหน่ายในงานในหมู่พยาบาลสัญญาจ้างอยู่ในระดับสูง และมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก 5. ความกดดันในงานมีความสัมพันธ์กับความเบื่อหน่ายในงานในทิศทางเดียวกัน 6. ความกดดันในงานและความเบื่อหน่ายในงานสามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลสัญญาจ้างได้ โดยถ้าความกดดันในงานลดลงจะทำให้ความเบื่อหน่ายในงานและความตั้งใจที่จะลาออกลดลง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจในการนำทฤษฎีปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) และปัจจัยด้านการควบคุมได้โดยการจัดการ (Factors Controllable by Management) ของ ฮาร์เรลล์ (คักดี้ระพี ศรีนิเวศน์. 2555; อ้างอิงจาก Harrell. 1972 : 260-274) กล่าวว่า มาใช้ในการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการลาออก ซึ่งสรุปรวมปัจจัยที่นำมาใช้ในการศึกษามี 9 ด้าน ประกอบไปด้วย ความกดดันในงาน ความมั่นคง รายรับผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบของงาน การสื่อสารหรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (คักดี้ระพี ศรีนิเวศน์. 2555)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานสารนิพนธ์

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามหรือผู้ที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบตอบในกระดาษ และตอบแบบออนไลน์ ซึ่งในการศึกษาได้กำหนดวิธีวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. การเก็บข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานล่ามหรือพนักงานที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน (Finite Population)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานล่ามหรือพนักงานที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานเนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน เนื่องจากไม่มีหน่วยงานที่เก็บข้อมูลประชากรดังกล่าวโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้ใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และประมาณค่าร้อยละความผิดพลาดที่ร้อยละ 5 (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2558 : 138) ได้ดังนี้

การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

จากสูตร
$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} \\ n &= 384.16 \text{ หรือประมาณ } 385 \text{ คน}\end{aligned}$$

ผลจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ผลที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เท่ากับ 385 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงได้สำรองเพิ่มอีก 35 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามที่จะต้องเก็บทั้งสิ้น 420 ชุด

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) คือ การแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานในตำแหน่งล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะปัจจัยที่จะศึกษา และนำมาสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิดกับสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยปัจจุบัน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว (Multiple Choice) จำนวน 8 หัวข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนองค์กร โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แบบสอบถามของงานวิจัย 3 เล่ม ได้แก่ของ (กัญฐณี แสงพินิจ. 2554); (ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. 2555) และนารัก จงหาญ ร่วมกับส่วนที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรม มาปรับใช้เพื่อสร้างข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 47 ข้อ (ตามภาคผนวกแนบ) ได้แก่

- | | |
|------------------------------|---|
| ข้อที่ 1.1-1.7 (จำนวน 7 ข้อ) | ด้านความกดดันในงาน |
| ข้อที่ 2.1-2.7 (จำนวน 7 ข้อ) | ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ |
| ข้อที่ 3.1-3.5 (จำนวน 5 ข้อ) | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน |
| ข้อที่ 4.1-4.5 (จำนวน 5 ข้อ) | ด้านความก้าวหน้าในงาน |

- ข้อที่ 5.1-5.4 (จำนวน 4 ข้อ) ด้านความมั่นคงในงาน
 ข้อที่ 6.1-6.5 (จำนวน 4 ข้อ) ด้านความพึงพอใจในรายได้
 ข้อที่ 7.1-7.5 (จำนวน 5 ข้อ) ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ
 ข้อที่ 8.1-8.5 (จำนวน 5 ข้อ) ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน
 ข้อที่ 9.1-9.5 (จำนวน 5 ข้อ) ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป

แบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มาตรฐานวัดประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเพียงข้อเดียว โดยกำหนดค่าคะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

คะแนน	ความหมาย
4.21-5.00	ระดับความสำคัญต่ำที่สุด
3.41-4.20	ระดับความสำคัญต่ำ
2.61-3.40	ระดับความสำคัญปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความสำคัญสูง
1.00-1.80	ระดับความสำคัญสูงที่สุด

และผู้วิจัยได้สร้างช่องคำตอบว่า “ไม่มี” เพิ่มในตัวเลือกของแบบสอบถาม โดยให้ความหมายว่าปัจจัยด้านองค์กรในข้อนั้นไม่ถูกนำมาพิจารณา และในส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ ให้ความหมายว่า ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้รับสวัสดิการในด้านนั้น และอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งของความไม่พึงพอใจด้านสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 5 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเกิดความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จึงได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษาและความเหมาะสมของภาษา จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ คือ แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง, ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง และแน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Consistency : IOC) โดยใช้โรวินลลี; และแฮมเบิลตัน (Rovinelli; and Hambleton. 1977 : 49-60) ดังนี้ คือ

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2558)

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out)

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งชุด พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นในขั้นตอนต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาคุณภาพของแบบสอบถามจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ครอนบาค (Cronbach. 1990) Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 ถ้าข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์

แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.70 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจกแจงค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรในแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1. ตัวแปร ปัจจัยด้านองค์กร		
1.1 ด้านความกดดันในงาน	7	0.725
1.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์	7	0.908
1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	0.902
1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน	5	0.832
1.5 ด้านความมั่นคงในงาน	4	0.841
1.6 ด้านความพึงพอใจในรายได้	4	0.858
1.7 ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ	5	0.957
1.8 ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน	5	0.779
1.9 ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป	5	0.763
ผลรวม	47	0.939

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 420 คน

การเก็บข้อมูล

ประเภทและแหล่งที่มาของข้อมูล (Source of Data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา “บรรณาการปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร” ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แบ่งตามแหล่งที่มา 2 ประเภทดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารบทความวิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้ทำการศึกษารื่องของการลานั้นไว้ก่อนแล้ว โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มาหลักวิชาการบทความเพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัยและมีในกรอบที่วางไว้ในเบื้องต้น

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาโดยการแจกแบบสอบถามด้วยกัน 2 ช่องทาง คือ

ช่องทางที่ 1 วาดลิงก์แบบสอบถามบนเว็บไซต์ Facebook ในกลุ่มของสมาชิกกลุ่ม หรือกลุ่มที่รวมตัวกันของผู้ที่มีความรู้ด้านภาษาญี่ปุ่น อาทิเช่น กลุ่ม サイアムフリー通訳 (Siam Translator) กลุ่ม Interpreter กลุ่ม SWU JP Student และกลุ่ม JPN TU เป็นต้น

ช่องทางที่ 2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับบริษัทผ่านฝ่ายบุคคล และติดต่อกับคนรู้จักที่ทำงานอาชีพล่ามในองค์กรโดยตรงเพื่อขอวางแผนสอบถามในรูปแบบตอบบนกระดาษ หรือส่งลิงก์แบบสอบถามทางอีเมล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 420 ชุด ประกอบไปด้วย การตอบกลับทางแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 355 ชุด และการตอบกลับแบบสอบถามในรูปแบบตอบบนกระดาษจำนวน 65 ชุด พบว่าจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์มีบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 ชุด และการตอบแบบสอบถามในรูปแบบตอบบนกระดาษ มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 6 ชุด ดังนั้น แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จึงมีจำนวนทั้งหมด 410 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้วผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ตามคู่มือการลงรหัส
3. วิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale)
4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) แปลผล นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย และจัดอันดับ
6. การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

7. การวิเคราะห์การแจกแจงความถี่สองทาง (Crosstabulation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกที่สังกัดกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ Chi-Square นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

8. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกในระดับสูงโดยทดสอบค่า $t = 3.41$

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิดกับสถานที่ทำงาน สถานที่พักในปัจจุบัน และปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านความกดดันในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สภาพการทำงานทั่วไป และความคิดเห็นข้อมูลการลาออกหรือเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต ด้านเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลด้านตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกที่สังกัดกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิดกับสถานที่ทำงาน สถานที่พักในปัจจุบัน และปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านความกดดันในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สภาพการทำงานทั่วไป และความคิดเห็นข้อมูลการลาออกหรือเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต ด้านเพื่อนร่วมงาน และข้อมูลด้านตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกที่สังกัดกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

3. ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) ใช้แปลความหมายปัจจัยส่วนองค์กร ประกอบด้วย ด้านความกดดันในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สภาพการทำงานทั่วไป

4. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของปัจจัยส่วนองค์กร ประกอบด้วย ด้านความกดดันในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สภาพการทำงานทั่วไป

5. ค่าการแจกแจงความถี่สองทาง (Crosstabulation) โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ Chi-square วิเคราะห์ข้อมูลระหว่างด้านตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ประกอบด้วยล่าม (Translator) ล่ามและเลขานุการ (Translator and Secretary) ผู้ช่วยหรือ ผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) และอื่นๆ (Other) และแผนกที่สังกัดประกอบด้วย ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคลและธุรการ ฝ่ายผลิต ฝ่ายช่างเทคนิค ฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ล่ามส่วนกลาง และอื่นๆ กับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต เพื่อนร่วมงาน

6. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกในระดับสูง โดยทดสอบค่า $t = 3.41$ ประกอบด้วย ด้านความกดดันในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สภาพการทำงานทั่วไป

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอรายงานผลการศึกษารื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ ของล่ำมหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในรูปแบบตอบในกระดาษ และตอบแบบออนไลน์ ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 420 ชุด มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 10 ชุด ดังนั้น จำนวนของแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งหมด 410 ชุด

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด อายุงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิดกับสถานที่ทำงาน สถานที่พักในปัจจุบัน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านความกดดันในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน สภาพการทำงานทั่วไป โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้อมูลการลาออกหรือเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันลาออกจากงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต เพื่อนร่วมงาน ด้วยการแจกแจงความถี่แบบสองทาง (Crosstabulation) โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ Chi-Square

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการลาออกในระดับสูง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบค่า $t = 3.41$

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	หมายถึง	ขนาดของประชากร (Population Size)
S.D.	หมายถึง	Standard Deviation
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้แจกแจงแบบที (T-Distribution)
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
H ₀	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด อายุงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิดกับสถานที่ทำงาน ปัจจุบันพักอยู่ที่ไหน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	72	17.56
2. หญิง	338	82.44
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 82.44 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี	4	0.98
2. 23-29 ปี	207	50.49
3. 30-36 ปี	154	37.56
4. 37 ปีขึ้นไป	45	10.98
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่างอายุระหว่าง 23-29 ปี มากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 50.49 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-36 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 37 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 10.98 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	4.88
2. ปริญญาตรี	329	80.24
3. ปริญญาโท หรือ สูงกว่า	61	14.88
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 80.24 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88 กลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.88

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ล่าม (Translator)	200	48.78
2. ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)	69	16.83
3. ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)	83	20.24
4. Other	58	14.15
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างเป็นล่าม (Translator) มากสุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมามีตำแหน่งตามสัญญาจ้างเป็นผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งตามสัญญาจ้างเป็นล่ามและเลขา (Translator and Secretary) มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีตำแหน่งตามสัญญาจ้างอื่นๆ ที่แตกต่างกัน อาทิเช่น บุคคลและธุรการทั่วไป พนักงานขาย พนักงานจัดซื้อ บรรณาธิการ ครูสอนพิเศษภาษาญี่ปุ่น ครู มัคคุเทศก์ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นต้น มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.15

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ฝ่ายขาย	53	12.93
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	74	18.05
3. ฝ่ายผลิต	57	13.90
4. ฝ่ายช่างเทคนิค	24	5.85
5. ฝ่ายคุณภาพ	17	4.15
6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	10	2.44
7. ล่ามส่วนกลาง	103	25.12
8. Other	72	17.56
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายส่วนกลางมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.12 รองลงมามีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายบุคคลและธุรการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดอื่นๆ ที่แตกต่างกัน อาทิเช่น ฝ่ายวางแผนการผลิต ฝ่ายวางแผนธุรกิจ ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายขายและการตลาด หน่วยงานวิจัยและพัฒนา เป็นต้น โดยมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56 กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายผลิต จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายขาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 12.93 กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายช่างเทคนิค จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85 ตัวอย่างที่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายคุณภาพ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายบัญชีและการเงิน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	91	22.20
2. ตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 5 ปี	214	52.20
3. มากกว่า 5 ปี จนถึง 10 ปี	71	17.32
4. มากกว่า 10 ปี	34	8.29
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 5 ปี มากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 รองลงมามีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันมากกว่า 5 ปี จนถึง 10 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 และมีกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.29

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิด กับสถานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิด กับสถานที่ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บ้านอยู่จังหวัดเดียวกันกับสถานที่ทำงาน	158	38.54
2. บ้านอยู่คนละจังหวัดกับสถานที่ทำงาน	252	61.46
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/บ้านเกิดกับสถานที่ทำงาน ส่วนใหญ่มีแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัวหรือบ้านเกิดอยู่คนละจังหวัดกับสถานที่ทำงานมากที่สุด จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 และมีกลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัวหรือบ้านเกิดอยู่จังหวัดเดียวกันกับสถานที่ทำงาน มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่พักอาศัยปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. บ้านตัวเอง/อยู่กับครอบครัว	237	57.80
2. บ้านญาติ	8	1.95
3. ที่พักของบริษัท	3	0.73
4. เช่าหอพักอยู่ หรือ บ้านเช่า	162	39.51
รวม	410	100.00

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยปัจจุบันเป็นบ้านตัวเองหรืออยู่กับครอบครัวมากที่สุด จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมา มีที่พักอาศัยปัจจุบันลักษณะเช่าหอพักอยู่หรือบ้านเช่า จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 39.51 กลุ่มตัวอย่างที่มีที่พักอาศัยปัจจุบันเป็นการพักอาศัยที่บ้านญาติ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.95 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุด มีที่พักอาศัยปัจจุบันเป็นที่พักของบริษัท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.73

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป	2.36	0.691	สูง	1
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.97	0.871	ปานกลาง	2
ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ	3.13	0.981	ปานกลาง	3
ด้านความพึงพอใจในรายได้	3.21	0.874	ปานกลาง	4
ด้านความมั่นคงในงาน	3.28	0.930	ปานกลาง	5
ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน	3.39	0.779	ปานกลาง	6
ด้านความกดดันในงาน	3.42	0.615	ต่ำ	7
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.857	ต่ำ	8
ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์	3.63	0.837	ต่ำ	9
รวม	3.25	0.519	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D. = 0.519)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.36 (S.D. = 0.691) อันดับ 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 (S.D. = 0.871) อันดับ 3 ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.981) อันดับ 4 ด้านความพึงพอใจในรายได้ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.874) อันดับ 5 ด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.930) อันดับ 6 ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.779) อันดับ 7 ด้านความกดดันในงาน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.615) อันดับ 8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.857) และอันดับ 9 มีความคิดเห็นด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.837)

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป

ปัจจัยด้านสภาพ การทำงาน โดยทั่วไป	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ยินดีทำงาน ล่วงเวลา (สามารถ ทำงานได้เกินวันละ 8 ชั่วโมง)	6 1.48%	24 5.93%	92 22.72%	124 30.62%	159 39.26%	2.00	0.996	สูง	1
ถึงแม้จะทำงานใน วันเสาร์ เกิน 1 เสาร์ ในแต่ละ เดือน ก็ไม่เป็น สาเหตุให้คิดที่จะ เปลี่ยนงาน	14 3.58%	36 9.21%	109 27.88%	91 23.27%	141 36.06%	2.21	1.135	สูง	2
ไม่รู้สึกเหนื่อย ถึงแม้จะทำงาน ล่วงเวลาติดต่อกัน เกิน 2 วัน ขึ้นไป	13 3.23%	37 9.20%	108 26.87%	130 32.34%	114 28.36%	2.27	1.069	สูง	3
ไม่รู้สึกว่ประสิทธิภาพการทำงาน ลดลงถึงแม้ว่าจะ ทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง/วัน	10 2.49%	37 9.20%	134 33.33%	115 28.61%	106 26.37%	2.33	1.041	สูง	4
ยินดีที่จะไปทาน ข้าวกับเจ้านาย หรือ ลูกค้า มากกว่า 1 ครั้ง/ สัปดาห์	31 8.05%	74 19.22%	178 46.23%	64 16.62%	38 9.87%	2.99	1.038	ปาน กลาง	5
ผลรวม						2.36	0.691	สูง	

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.36 (S.D. = 0.691)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่า ถ้าหากเลือกได้ จะไม่ทำงานล่วงเวลา (จะทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง) เป็นอันดับ 1 ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.00 (S.D. = 0.996) อันดับ 2 มีแนวโน้มจะเปลี่ยน

งาน ถ้าต้องทำงานในวันเสาร์ เกิน 1 เสาร์ ในแต่ละเดือน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.21 (S.D. = 1.135) อันดับ 3 ให้ความเห็นว่ารู้สึกเหนื่อยหากต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเกิน 2 วันขึ้นไป ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.27 (S.D. = 1.069) อันดับ 4 ให้ความเห็นว่ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานจะลดลงเมื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง/วัน ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.33 (S.D. = 1.041) อันดับ 5 ให้ความเห็นว่าไม่ยินดีไปทานข้าวกับเจ้านายหรือลูกค้า มากกว่า 1 ครั้ง/สัปดาห์ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 (S.D. = 1.038)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า ในงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ไม่นึกถึงการทำงาน ในบริษัทอื่นที่อาจจะ ทำให้ก้าวหน้ากว่า งานในปัจจุบันนี้	25 6.61%	72 19.05%	149 39.42%	80 21.16%	52 13.76%	2.84	1.092	ปาน กลาง	1
พอใจกับวิธีการ เลื่อนตำแหน่งตาม เกณฑ์ที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบัน	20 5.31%	82 21.75%	152 40.32%	83 22.02%	40 10.61%	2.89	1.032	ปาน กลาง	2
พอใจกับการทำงาน ปัจจุบัน เพราะมี โอกาสก้าวหน้าใน งาน หรือสามารถขอ โยกย้ายไปทำ ตำแหน่งงานอื่น เพื่อความเติบโต ก้าวหน้าได้	20 5.14%	109 28.02%	146 37.53%	81 20.82%	33 8.48%	3.01	1.018	ปาน กลาง	3
เมื่ออยากจะศึกษา เพิ่มพูนความรู้จาก องค์กรภายนอก บริษัทยินดีสนับสนุน	37 10.03%	105 28.46%	113 30.62%	75 20.33%	39 10.57%	3.07	1.145	ปาน กลาง	4
พอใจกับโอกาสใน การพัฒนาทักษะ การทำงานที่ได้รับ จากที่ทำงานปัจจุบัน	41 10.30%	146 36.68%	138 34.67%	48 12.06%	25 6.28%	3.33	1.023	ปาน กลาง	5
ผลรวม						2.97	0.871	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นโดยรวมต่อบัณฑิตด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 (S.D. = 0.871)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่านึกถึงการทำงานในบริษัทอื่นที่อาจจะทำให้ก้าวหน้ากว่างานในปัจจุบัน เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.84 (S.D. = 1.092) อันดับ 2 ให้ความเห็นว่ามีความไม่พอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 (S.D. = 1.032) อันดับ 3 ให้ความเห็นว่ามีความไม่พอใจกับการทำงานปัจจุบัน เพราะไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงานหรือเติบโตก้าวหน้าได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 1.018) อันดับ 4 ให้ความเห็นว่าบริษัทไม่ยินดีสนับสนุนหรือตอบสนองต่อความต้องการ เมื่ออยากจะศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากองค์กรภายนอกในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 (S.D. = 1.145) อันดับ 5 ให้ความเห็นว่าไม่พอใจกับโอกาสด้านการพัฒนาทักษะการทำงานที่ได้รับจากที่ทำงานปัจจุบันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 1.023)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
คิดว่าได้รับสวัสดิการจากบริษัทนี้ดีอยู่แล้ว จึงไม่เป็นสาเหตุที่ให้อมองหางานใหม่ที่มีสวัสดิการดีกว่า	37 9.64%	100 26.04%	138 35.94%	58 15.10%	51 13.28%	3.04	1.153	ปานกลาง	1
พอใจกับรูปแบบแผนประกันอุบัติเหตุที่บริษัทให้	32 8.65%	119 32.16%	147 39.73%	44 11.89%	28 7.57%	3.22	1.021	ปานกลาง	2
พอใจในภาพรวมของสวัสดิการที่บริษัทให้ รวมไปถึงสวัสดิการ อาทิเช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน บริการรถรับส่ง เป็นต้น)	46 11.86%	119 30.67%	136 35.05%	52 13.40%	35 9.02%	3.23	1.107	ปานกลาง	3

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ (ต่อ)

ปัจจัยด้านความ พึงพอใจใน สวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
พอใจกับรูปแบบ แผนประกันสุขภาพ ที่บริษัทให้	41 11.05%	122 32.88%	142 38.27%	38 10.24%	28 7.55%	3.30	1.044	ปาน กลาง	4
พอใจกับเงินสำรอง เลี้ยงชีพที่บริษัทให้	41 11.85%	116 33.53%	125 36.13%	46 13.29%	18 5.20%	3.34	1.020	ปาน กลาง	5
ผลรวม						3.13	0.981	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นรวมต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.981)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่าไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทปัจจุบัน จึงกำลังมองหางานใหม่ที่มีสวัสดิการดีกว่า เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 1.153) อันดับ 2 ให้ความเห็นไม่พอใจกับรูปแบบแผนประกันอุบัติเหตุที่บริษัทให้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D. = 1.021) อันดับ 3 มีความไม่พอใจกับภาพรวมด้านสวัสดิการที่บริษัทให้อาทิเช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน บริการรถรับส่งหรืออื่นๆ ที่ได้รับ เป็นต้น ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.107) อันดับ 4 ให้ความเห็นไม่พอใจกับรูปแบบแผนประกันสุขภาพที่บริษัทให้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 1.044) อันดับ 5 ให้ความเห็นไม่พอใจกับเงินสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทให้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 1.020)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้

ปัจจัยด้านความ พึงพอใจในรายได้	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
พอใจกับระบบการ ปรับเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัทที่ ทำงานอยู่	25 6.28%	95 23.87%	167 41.96%	87 21.86%	24 6.03%	3.03	0.975	ปาน กลาง	1
พอใจกับการจ่าย โบนัสของบริษัท	51 12.94%	114 28.93%	145 36.80%	55 13.96%	29 7.36%	3.26	1.084	ปาน กลาง	2
มีความเห็นว่าผล ตอบ แทนที่ได้รับ กับงานที่ทำมีความ เหมาะสมดี	37 9.30%	138 34.67%	147 36.93%	54 13.57%	22 5.53%	3.29	0.998	ปาน กลาง	3
พอใจกับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ ได้รับ	47 11.63%	142 35.15%	145 35.89%	54 13.37%	16 3.96%	3.37	0.987	ปาน กลาง	4
ผลรวม						3.21	0.874	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นรวมต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.874)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่ามีความไม่พอใจกับระบบการปรับเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.975) อันดับ 2 ให้ความคิดเห็นว่ามีความไม่พอใจกับการจ่ายโบนัสของบริษัทในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 1.084) อันดับ 3 มีความเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับกับงานที่ทำมีความไม่เหมาะสมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 0.998) อันดับ 4 ให้ความคิดเห็นว่ามีความไม่พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.987)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความ มั่นคงในงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
การทำงานใน บริษัทปัจจุบันมี ความมั่นคงดี สามารถทำงานกับ บริษัทได้ตราบนาน ต้องการ หรือ ตลอด จนเกษียณ อายุได้	56 14.14%	108 27.27%	135 34.09%	66 16.67%	31 7.83%	3.23	1.126	ปาน กลาง	1
มีความพอใจใน สัญญาการว่าจ้าง งานของบริษัทที่ ทำงานอยู่	52 13.10%	113 28.46%	165 41.56%	46 11.59%	21 5.29%	3.32	1.016	ปาน กลาง	2
พอใจกับฐานะ การเงินของบริษัท หรือผลประโยชน์ การที่บริษัทแจ้งให้ ทราบ	54 13.60%	116 29.22%	152 38.29%	55 13.85%	20 5.04%	3.32	1.036	ปาน กลาง	3
พอใจกับแผนการ ขยายงานที่มีอย่าง ต่อเนื่อง และเชื่อว่า บริษัทจะยังคง ดำเนินกิจการต่อไป ได้เรื่อยๆ	56 13.97%	137 34.16%	146 36.41%	41 10.22%	21 5.24%	3.41	1.021	ต่ำ	4
ผลรวม						3.28	0.930	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 16 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.930)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่าการทำงานในบริษัทปัจจุบันไม่มีความมั่นคง เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.126) อันดับ 2 ให้ความคิดเห็นว่ามีความไม่พอใจใน

สัญญาการว่าจ้างงานของบริษัทที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 1.016) อันดับ 3 ให้ความเห็นว่ามีใจกับฐานการเงินของบริษัท หรือ ผลประกอบการที่บริษัทแจ้งให้ทราบในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 1.036) อันดับ 4 ให้ความเห็นว่ามีใจกังวลใจกับแผนการขยายงานของบริษัท และคิดว่าบริษัทอาจจะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 1.021)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในงาน

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ทั่วไปในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
บริษัทจัดหา อุปกรณ์ หรือสิ่ง อำนวยความสะดวก ในการทำงานในตำแหน่ง ล่ามหรือผู้ใช้ภาษา ญี่ปุ่นในการทำงาน ได้อย่างมีความ เหมาะสม และ เพียงพอต่อความ ต้องการ	46 11.59%	118 29.72%	158 39.80%	45 11.34%	30 7.56%	3.26	1.053	ปาน กลาง	1
มีความรู้สึกว่ โรงงานหรือบริษัทมี บรรยากาศน่า ทำงาน	36 8.89%	129 31.85%	180 44.44%	40 9.88%	20 4.94%	3.30	0.940	ปาน กลาง	2
สภาพอากาศ และ บริเวณทำงาน มี ความเหมาะสมกับ การทำงานดี	36 8.91%	142 35.15%	180 44.55%	32 7.92%	14 3.47%	3.38	0.885	ปาน กลาง	3

ตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ทั่วไปในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
มีความเห็นว่ กฎระเบียบของ บริษัทอยู่ในระดับที่ ยอมรับได้	44 10.89%	173 42.82%	150 37.13%	22 5.45%	15 3.71%	3.52	0.895	ต่ำ	4
มีความรู้สึกปลอด ภัยในการทำงาน	55 13.55%	190 46.80%	123 30.30%	29 7.14%	9 2.22%	3.62	0.885	ต่ำ	5
ผลรวม						3.39	0.779	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 17 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.779)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่าบริษัทจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เหมาะสม และไม่เพียงพอต่อความต้องการ เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 1.053) อันดับ 2 รู้สึกว่าบรรยากาศโรงงานหรือบริษัทไม่น่าทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.940) อันดับ 3 ให้ความเห็นว่สภาพอากาศ และบริเวณทำงานมีความเหมาะสมไม่สมกับการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.885) อันดับ 4 ให้ความเห็นว่ไม่เห็นด้วยกับกฎระเบียบของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.895) อันดับ 5 ให้ความเห็นว่มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงานปัจจุบัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.885)

ปัจจัยด้านความกดดันในงาน

ตารางที่ 18 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความกดดันในงาน

ปัจจัยด้านความ กดดันในงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ไม่มีความเครียด จากงานที่ได้รับ มอบหมาย เพราะ งานไม่ยากจน เกินไป หรือไม่รู้สึกร ว่าทำงานไม่ได้	31 7.99%	88 22.68%	157 40.46%	73 18.81%	39 10.05%	3.00	1.067	ปาน กลาง	1
ไม่เคยโดน เปรียบเทียบกับ เพื่อนร่วมงานที่ อาจจะทำงานเก่ง กว่า หรือ ชำนาญ กว่า	68 17.71%	93 24.22%	123 32.03%	61 15.89%	39 10.16%	3.23	1.210	ปาน กลาง	2
ปริมาณงานในความ รับผิดชอบมีความ เหมาะสมดี ทำให้ ท่านสามารถปฏิบัติ ได้ทันเวลา	39 9.54%	157 38.39%	149 36.43%	48 11.74%	16 3.91%	3.38	0.947	ปาน กลาง	3
มีอิสระในการ ปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบ	67 16.67%	153 38.06%	124 30.85%	36 8.96%	22 5.47%	3.51	1.046	ต่ำ	4
ลักษณะงานที่ทำอยู่ ขณะนี้ มีความ เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	51 12.50%	167 40.93%	164 40.20%	22 5.39%	4 0.98%	3.59	0.813	ต่ำ	5
ยินดีทำงานอื่นที่ไม่ เกี่ยวข้องกับงาน ของตนเอง	87 21.80%	132 33.08%	129 32.33%	35 8.77%	16 4.01%	3.60	1.046	ต่ำ	6
งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความท้าทาย ความรู้ และ ความสามารถ ทำให้ สนุกกับการทำงาน	90 22.44%	159 39.65%	104 25.94%	38 9.48%	10 2.49%	3.70	1.000	ต่ำ	7
ผลรวม						3.42	0.615	ต่ำ	

จากตารางที่ 18 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นรวมต่อปัจจัยด้านความกดดันในงาน ว่ามีความกดดันในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.615)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่องานว่ามีความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะงานยาก หรือมีความรู้สึกทำงานไม่ได้ เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 1.067) อันดับ 2 ให้ความเห็นว่าเคยโดนเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่อาจจะทำงานเก่งกว่าหรือชำนาญกว่าในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.210) อันดับ 3 ให้ความเห็นต่อปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่มีความเหมาะสม ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ทันเวลาในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.210) อันดับ 4 ให้ความเห็นว่าไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 1.046) อันดับ 5 ให้ความเห็นต่อลักษณะงานที่ทำอยู่ว่าไม่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.813) อันดับ 6 ให้ความเห็นว่าไม่ยินดีทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 1.046) อันดับ 7 ให้ความเห็นต่องานที่รับผิดชอบว่าเป็นงานที่ไม่มีความท้าทายความรู้และความสามารถ จึงไม่สนุกกับการทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 1.000)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ไม่รู้สึกว่ามีการแบ่ง พักแบ่งพวกใน หน่วยงาน	58 14.95%	93 23.97%	123 31.70%	79 20.36%	35 9.02%	3.15	1.175	ปาน กลาง	1
สามารถปรึกษา กับเพื่อนร่วมงานได้ เสมอเมื่อมีปัญหา ทั้งด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว	59 14.90%	129 32.58%	132 33.33%	53 13.38%	23 5.81%	3.37	1.073	ปาน กลาง	2
มีความรู้สึกว่าคุณ แผนกหรือเพื่อน ร่วมงานของเป็นทีม เวิร์คที่ดีช่วยกัน ทำงานช่วยกันทำ	63 15.87%	148 37.28%	122 30.73%	39 9.82%	25 6.30%	3.47	1.069	ต่ำ	3

ตารางที่ 19 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ไม่มีความอดัดใจที่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน	76 19.39%	140 35.71%	104 26.53%	47 11.99%	25 6.38%	3.50	1.124	ต่ำ	4
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อขอเรื่อง	75 18.56%	171 42.33%	124 30.69%	18 4.46%	16 3.96%	3.67	0.960	ต่ำ	5
ผลรวม						3.42	0.857	ต่ำ	

จากตารางที่ 19 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.857)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าการแบ่งพักแบ่งพวกในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D. = 1.175) อันดับ 2 ให้ความเห็นต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่สามารถปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 1.073) อันดับ 3 รู้สึกว่าคนในแผนกหรือเพื่อนร่วมงานไม่เป็นทีมเวิร์ค ไม่ช่วยกันทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 1.069) อันดับ 4 ให้ความเห็นที่มีความอดัดใจที่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D. = 1.124) อันดับ 5 มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อขอเรื่องในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.960)

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์

ปัจจัยด้านการ ปกครองบังคับ บัญชาและความ สัมพันธ์	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
เจ้านายหรือหัวหน้า ให้ความเป็นธรรม ต่อผู้ใต้ บังคับ บัญชาโดยเท่า เทียม	75 18.99%	146 36.96%	116 29.37%	43 10.89%	15 3.80%	3.56	1.036	ต่ำ	1
หัวหน้างานหรือ เจ้านาย ไม่ได้เป็น สาเหตุที่ทำให้ ต้องการลาออกจาก การทำงานใน บริษัท	108 28.42%	107 28.16%	90 23.68%	38 10.00%	37 9.74%	3.56	1.266	ต่ำ	2
เมื่อทำงาน ผิดพลาด เจ้านาย หรือหัวหน้างาน ไม่ ต่อว่าท่านและจะให้ คำแนะนำเพื่อแก้ไข ปัญหาเสมอ	84 21.32%	151 38.32%	104 26.40%	32 8.12%	23 5.84%	3.61	1.086	ต่ำ	3
เจ้านายหรือ หัวหน้างาน มี ความรู้ความ สามารถในการ บริหารงาน	78 19.50%	172 43.00%	99 24.75%	33 8.25%	18 4.50%	3.65	1.028	ต่ำ	4
ไม่มีปัญหาในการ ทำงานร่วมกับ เจ้านายหรือหัวหน้า งานในปัจจุบัน	111 28.24%	138 35.11%	92 23.41%	30 7.63%	22 5.60%	3.73	1.120	ต่ำ	5
มีโอกาสที่จะพบ และปรึกษาหารือ กับเจ้านายหรือ หัวหน้างานได้ สะดวก	115 28.61%	160 39.80%	64 15.92%	37 9.20%	26 6.47%	3.75	1.156	ต่ำ	6

ตารางที่ 20 ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ (ต่อ)

ปัจจัยด้านการ ปกครองบังคับ บัญชาและความ สัมพันธ์	ระดับความสำคัญ					$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
เมื่อมีกำหนดการ อื่น ไม่อยากจะไป ทานข้าวกับเจ้านาย สามารถที่จะชี้แจง ปฏิเสธได้เสมอ	94 23.56	175 43.86%	87 21.80%	31 7.77%	12 3.01%	3.77	0.993	ต่ำ	7
ผลรวม						3.63	0.837	ต่ำ	

จากตารางที่ 20 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.837)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อเรื่องเจ้านายหรือหัวหน้างานว่าไม่ได้ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน เป็นอันดับ 1 ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 1.036) อันดับ 2 ให้ความเห็นว่าหัวหน้างานหรือเจ้านายเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องการลาออกจากการทำงานในบริษัทในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 1.266) อันดับ 3 ให้ความเห็นต่อหัวหน้าว่าเมื่อทำงานผิดพลาด เจ้านายหรือหัวหน้างาน มักจะต่อว่าและไม่ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาย่อยๆ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 1.086) อันดับ 4 ให้ความเห็นว่ารู้สึกว่าเจ้านายหรือหัวหน้างานไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 1.028) อันดับ 5 ให้ความเห็นว่ามีปัญหาในการทำงานร่วมกับเจ้านายหรือหัวหน้างานในปัจจุบันในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 1.129) อันดับ 6 ให้ความเห็นว่าไม่ค่อยมีโอกาสในการเข้าพบและปรึกษาหารือกับเจ้านายหรือหัวหน้างานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 1.156) อันดับ 7 ให้ความเห็นว่าไม่สามารถชี้แจงเพื่อปฏิเสธได้เมื่อมีกำหนดการอื่น แต่ต้องอยากไปทานข้าวกับเจ้านายในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.993)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคำตอบแทน

ด้านคำตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่แน่ใจว่าจะลาออก	165	40.24	1
ไม่ลาออก	132	32.20	2
ลาออก	113	27.56	3
รวม	410	100.00	

จากตารางที่ 21 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้านคำตอบแทนเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานลักษณะเดียวกันว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 รองลงมาคือ ไม่ลาออก มีจำนวนจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และคิดว่า ลาออก มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่ลาออก	184	44.88	1
ไม่แน่ใจว่าจะลาออก	138	33.66	2
ลาออก	88	21.46	3
รวม	410	100.00	

จากตารางที่ 22 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้านความมั่นคงของบริษัทว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46

ตารางที่ 23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่ลาออก	166	40.49	1
ไม่แน่ใจว่าจะลาออก	126	30.73	2
ลาออก	118	28.78	3
รวม	410	100.00	

จากตารางที่ 23 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันในด้านสวัสดิการว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงาน

ด้านการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเติบโตในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ลาออก	178	43.41	1
ไม่แน่ใจว่าจะลาออก	154	37.56	2
ไม่ลาออก	78	19.02	3
รวม	410	100.00	

จากตารางที่ 24 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 และคิดว่าไม่ลาออก มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ไม่ลาออก	203	49.51	1
ไม่แน่ใจว่าจะลาออก	131	31.95	2
ลาออก	76	18.54	3
รวม	410	100.00	

จากตารางที่ 25 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่สองทางเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างด้านตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกที่สังกัดกับปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ Chi-square แสดงได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันลาออกจากงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเติบโต การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

H_0 : ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันลาออกจากงานโดยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน

H_1 : ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกหรือหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันลาออกจากงานโดยขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ด้าน

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและคำตอบแทนที่มีผลต่อการลาออก

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง	ด้านค่าตอบแทน					Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม			
1. ล่าม (Translator)	70	84	46	200	6.785 ^a	0.341	
ร้อยละ	35.00%	42.00%	23.00%	100.00%			
2. ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)	24	23	22	69			
ร้อยละ	34.78%	33.33%	31.88%	100.00%			
3. ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)	21	37	25	83			
ร้อยละ	25.30%	44.58%	30.12%	100.00%			
4. อื่นๆ (Other)	17	21	20	58			
ร้อยละ	29.31%	36.21%	34.48%	100.00%			
รวม	132	165	113	410			
	32.20%	40.24%	27.56%	100.00%			

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 6.785^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.341 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับคำตอบแทน

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันได้แสดงความเห็นต่อคำตอบแทนในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 รองลงมา คิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และคิดว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56

เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง พบว่า

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา จำนวน 70 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 รองลงมา จำนวน 23 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 44.58 รองลงมา จำนวน 25 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 30.12 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 รองลงมา จำนวน 20 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 34.48 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและความมั่นคงที่มีผลต่อการลาออก

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง	ด้านความมั่นคง				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ล่าม (Translator)	100	65	35	200	10.923 ^a	0.091
ร้อยละ	50.00%	32.50%	17.50%	100.00%		
2. ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)	31	23	15	69		
ร้อยละ	44.93%	33.33%	21.74%	100.00%		
3. ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)	31	34	18	83		
ร้อยละ	37.35%	41.96%	21.69%	100.00%		
4. อื่นๆ (Other)	22	16	20	58		
ร้อยละ	37.93%	27.59%	34.48%	100.00%		
รวม	184	138	88	410		
	44.88%	33.66%	21.46%	100.00%		

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 10.923^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.091 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับความมั่นคง

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันได้แสดงความเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการงาน จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46

เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง พบว่า

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา จำนวน 65 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.93 รองลงมา จำนวน 23 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 รองลงมา จำนวน 31 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 37.35 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.69

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมา จำนวน 20 คน คิดว่าลาออก คิดเป็นร้อยละ 34.48 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อการลาออก

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง	ด้านสวัสดิการ				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ล่าม (Translator)	91	62	47	200	26.424 ^a	0.000
ร้อยละ	45.50%	31.00%	23.50%	100.00%		
2. ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)	32	22	15	69		
ร้อยละ	46.38%	31.88%	21.74%	100.00%		
3. ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)	21	34	28	83		
ร้อยละ	25.30%	40.96%	33.73%	100.00%		
4. อื่นๆ (Other)	22	8	28	58		
ร้อยละ	37.93%	13.79%	48.28%	100.00%		
รวม	166	126	118	410		
	44.88%	33.66%	21.46%	100.00%		

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 26.424¹ และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานขึ้นกับสวัสดิการ

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันได้แสดงความเห็น ต่อสวัสดิการของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.73 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78

เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง พบว่า

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 91 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.50 รองลงมา จำนวน 62 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จากการงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 46.38 รองลงมา จำนวน 22 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออก จากการงาน คิดเป็นร้อยละ 31.88 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 รองลงมา จำนวน 28 คน คิดว่า จะลาออก คิดเป็นร้อยละ 33.73 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 48.28 รองลงมา จำนวน 22 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 37.93 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่า จะลาออกจากการงาน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและ การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานที่มีผลต่อการลาออก

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง	การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต					
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม	Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
1. ล่าม (Translator)	37	70	93	200	6.317 ^a	0.389
ร้อยละ	18.50%	35.00%	46.50%	100.00%		
2. ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)	14	28	27	69		
ร้อยละ	20.29%	40.58%	39.13%	100.00%		
3. ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)	11	36	36	83		
ร้อยละ	13.25%	43.37%	43.37%	100.00%		
4. อื่นๆ (Other)	16	20	22	58		
ร้อยละ	27.59%	34.48%	37.93%	100.00%		
รวม	78	154	178	410		
	19.02%	37.56%	43.41%	100.00%		

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 6.317^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.389 ดังนั้น จึงไม่สามารถ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโต

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันได้แสดงความเห็น ต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตของการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จากการทำงาน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจาก งาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 และคิดว่าไม่ลาออก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02

เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง พบว่า

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองลงมา จำนวน 70 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่แน่ใจว่า จะลาออกจากงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.58 รองลงมา จำนวน 27 คน คิดว่าจะ ลาออก คิดเป็นร้อยละ 39.13 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออก และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน ในจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 36 คน คิดเป็นส่วนร้อยละ 43.37 รองลงมา จำนวน 11 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 13.25

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 รองลงมา จำนวน 20 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 34.48 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการลาออก

ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง	การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ล่าม (Translator)	103	66	31	200	3.949 ^a	0.684
ร้อยละ	51.50%	33.00%	15.50%	100.00%		
2. ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)	29	24	16	69		
ร้อยละ	42.03%	34.78%	23.19%	100.00%		
3. ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)	43	24	16	83		
ร้อยละ	51.81%	28.92%	19.28%	100.00%		
4. อื่นๆ (Other)	28	17	13	58		
ร้อยละ	48.28%	29.31%	22.41%	100.00%		
รวม	203	131	76	410		
	49.51%	31.95%	18.54%	100.00%		

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 3.949^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.684 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันได้แสดงความเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

เมื่อพิจารณาในแต่ละตำแหน่ง พบว่า

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา จำนวน 66 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 42.03 รองลงมา จำนวน 24 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน คิดเป็นร้อยละ 34.78 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 51.81 รองลงมา จำนวน 24 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน คิดเป็นร้อยละ 28.92 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 48.28 รองลงมา จำนวน 17 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน คิดเป็นร้อยละ 29.31 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและค่าตอบแทน ที่มีผลต่อการลาออก

ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด	ค่าตอบแทน				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ฝ่ายขาย	18	21	14	53	17.312 ^a	0.240
ร้อยละ	33.96%	39.62%	26.42%	100.00%		
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	23	27	24	74		
ร้อยละ	31.08%	36.49%	32.43%	100.00%		
3. ฝ่ายผลิต	21	25	11	57		
ร้อยละ	36.84%	43.86%	19.30%	100.00%		
4. ฝ่ายช่างเทคนิค	3	15	6	24		
ร้อยละ	12.50%	62.50%	25.00%	100.0%		
5. ฝ่ายคุณภาพ	8	2	7	17		
ร้อยละ	47.06%	11.76%	41.18%	100.00%		
6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	2	5	3	10		
ร้อยละ	20.00%	50.00%	30.00%	100.0%		
7. ล่ามส่วนกลาง	37	37	29	103		
ร้อยละ	35.92%	35.92%	28.16%	100.0%		
8. อื่นๆ	20	33	19	72		
ร้อยละ	27.78%	45.83%	26.39%	100.0%		
รวม	132	165	113	410		
	32.20%	40.24%	27.56%	100.0%		

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 17.312^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.240 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับค่าตอบแทน

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย/แผนกแตกต่างกันได้แสดงความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 รองลงมา คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และคิดว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56

เมื่อพิจารณาในแต่ละแผนกที่สังกัดงาน พบว่า

สังกัดงานฝ่ายขาย ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 รองลงมา จำนวน 18 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 33.96 ส่วนที่คิดว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42

สังกัดงานฝ่ายบุคคลและธุรการ ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 รองลงมา จำนวน 24 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 32.43 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.08

สังกัดงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 รองลงมา จำนวน 21 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 36.84 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

สังกัดงานฝ่ายช่างเทคนิค ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา จำนวน 6 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 35.00 ส่วนที่คิดว่าไม่ลาออก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

สังกัดงานฝ่ายคุณภาพ ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 50 รองลงมา จำนวน 7 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 41.18 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

สังกัดงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา จำนวน 3 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

สังกัดงานฝ่ายล่ามส่วนกลาง ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก และไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน ในจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รองลงมา จำนวน 29 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 28.16

สังกัดงานฝ่ายอื่นๆ ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมา จำนวน 20 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 27.78 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและความมั่นคงที่มีผลต่อการลาออก

ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด	ด้านความมั่นคง				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ฝ่ายขาย	18	22	13	53	9.312 ^a	0.811
ร้อยละ	33.96%	41.51%	24.53%	100.00%		
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	29	26	19	74		
ร้อยละ	39.19%	35.14%	25.68%	100.00%		
3. ฝ่ายผลิต	30	17	10	57		
ร้อยละ	52.63%	29.82%	17.54%	100.00%		
4. ฝ่ายช่างเทคนิค	13	7	4	24		
ร้อยละ	54.17%	29.17%	16.67%	100.00%		
5. ฝ่ายคุณภาพ	8	4	5	17		
ร้อยละ	47.06%	23.53%	29.41%	100.00%		
6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	6	3	1	10		
ร้อยละ	60.00%	30.00%	10.00%	100.00%		
7. ล้ามส่วนกลาง	44	37	22	103		
ร้อยละ	42.72%	35.92%	21.36%	100.00%		
8. อื่นๆ	36	22	14	72		
ร้อยละ	50.00%	30.56%	19.44%	100.00%		
รวม	184	138	88	410		
	44.88%	33.66%	21.46%	100.00%		

จากตารางที่ 32 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 9.321^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.811 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับความมั่นคง

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย/แผนกแตกต่างกันได้แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 และคิดว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46

เมื่อพิจารณาในแต่ละแผนกที่สังกัดงาน พบว่า

สังกัดงานฝ่ายขาย ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 รองลงมา จำนวน 18 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 33.96 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53

สังกัดงานฝ่ายบุคคลและธุรการ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา จำนวน 26 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 35.14 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68

สังกัดงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะไม่ลาออก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมา จำนวน 17 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 29.82 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54

สังกัดงานฝ่ายช่างเทคนิค ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17 รองลงมา จำนวน 7 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

สังกัดงานฝ่ายคุณภาพ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา จำนวน 5 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 29.41 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

สังกัดงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา จำนวน 3 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

สังกัดงานฝ่ายส่วนกลาง ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 42.72 รองลงมา จำนวน 37 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 35.92 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.36

สังกัดงานฝ่ายอื่นๆ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา จำนวน 22 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 30.56 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการลาออก

ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด	ด้านสวัสดิการ				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ฝ่ายขาย	15	17	21	53	8.174 ^a	0.880
ร้อยละ	28.30%	32.08%	39.62%	100.00%		
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	33	22	19	74		
ร้อยละ	44.59%	29.73%	25.68%	100.00%		
3. ฝ่ายผลิต	24	19	14	57		
ร้อยละ	42.11%	33.33%	24.56%	100.00%		
4. ฝ่ายช่างเทคนิค	11	6	7	24		
ร้อยละ	45.83%	25.00%	29.17%	100.00%		
5. ฝ่ายคุณภาพ	6	6	5	17		
ร้อยละ	35.29%	35.29%	29.41%	100.00%		
6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	4	3	3	10		
ร้อยละ	40.00%	30.00%	30.00%	100.00%		
7. ล่ามส่วนกลาง	47	31	25	103		
ร้อยละ	45.63%	30.10%	24.27%	100.00%		
8. อื่นๆ	26	22	24	72		
ร้อยละ	36.11%	30.56%	33.33%	100.00%		
รวม	166	126	118	410		
	40.49%	30.73%	28.78%	100.00%		

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 8.174^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.880 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับสวัสดิการ

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย/แผนกแตกต่างกันได้แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 และคิดว่าจะลาออกจากการงาน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78

เมื่อพิจารณาในแต่ละแผนกที่สังกัดงาน พบว่า

สังกัดงานฝ่ายขาย ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 รองลงมา จำนวน 17 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 32.08 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

สังกัดงานฝ่ายบุคคลและธุรการ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 44.59 รองลงมา จำนวน 22 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 29.73 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68

สังกัดงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมา จำนวน 19 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56

สังกัดงานฝ่ายช่างเทคนิค ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมา จำนวน 7 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 29.17 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

สังกัดงานฝ่ายคุณภาพ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นส่วนละร้อยละ 35.29 รองลงมา จำนวน 5 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 29.41

สังกัดงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน และคิดว่าจะลาออก มีจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นส่วนละร้อยละ 30.00

สังกัดงานฝ่ายล่ามส่วนกลาง ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 45.63 รองลงมา จำนวน 31 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27

สังกัดงานฝ่ายอื่นๆ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมา จำนวน 24 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานที่มีผลต่อการลาออก

ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด	การเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโต				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ฝ่ายขาย	5	23	25	53	14.041 ^a	0.447
ร้อยละ	9.43%	48.40%	47.17%	100.00%		
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	16	21	37	74		
ร้อยละ	21.62%	28.38%	50.00%	100.00%		
3. ฝ่ายผลิต	10	25	22	57		
ร้อยละ	17.54%	43.86%	38.60%	100.00%		
4. ฝ่ายช่างเทคนิค	3	11	10	24		
ร้อยละ	12.50%	45.83%	41.67%	100.00%		
5. ฝ่ายคุณภาพ	6	5	6	17		
ร้อยละ	35.29%	29.41%	35.29%	100.00%		
6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	2	3	5	10		
ร้อยละ	20.00%	30.00%	50.00%	100.00%		
7. ล้ามส่วนกลาง	24	34	45	103		
ร้อยละ	23.30%	33.01%	43.69%	100.0%		
8. อื่นๆ	12	32	28	72		
ร้อยละ	16.67%	44.44%	38.89%	100.00%		
รวม	78	154	178	410		
	19.02%	37.56%	43.41%	100.00%		

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 14.041^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.447 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโต

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย/แผนกแตกต่างกันได้แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตของการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออกจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงานจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 และคิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02

เมื่อพิจารณาในแต่ละแผนกที่สังกัดงาน พบว่า

สังกัดงานฝ่ายขาย ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17 รองลงมา จำนวน 23 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43

สังกัดงานฝ่ายบุคคลและธุรการ ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา จำนวน 21 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 28.38 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62

สังกัดงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 รองลงมา จำนวน 22 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 38.60 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54

สังกัดงานฝ่ายช่างเทคนิค ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมา จำนวน 10 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

สังกัดงานฝ่ายคุณภาพ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก และคิดว่าจะลาออก ในจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นส่วนละร้อยละ 35.29 รองลงมา จำนวน 5 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 29.41

สังกัดงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา จำนวน 3 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

สังกัดงานฝ่ายส่วนกลาง ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 43.69 รองลงมา จำนวน 34 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.01 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

สังกัดงานฝ่ายอื่นๆ ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา จำนวน 28 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 38.89 ส่วนที่คิดว่าจะไม่ลาออก มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการลาออก

ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด	การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน				Chi-Square Value	Sig. (2-tailed)
	ไม่ลาออก	ไม่แน่ใจ	ลาออก	รวม		
1. ฝ่ายขาย	31	9	13	53	21.355 ^a	0.093
ร้อยละ	58.49%	16.98%	24.53%	100.00%		
2. ฝ่ายบุคคลและธุรการ	30	29	15	74		
ร้อยละ	40.54%	39.19%	20.27%	100.00%		
3. ฝ่ายผลิต	31	16	10	57		
ร้อยละ	54.39%	28.07%	17.54%	100.00%		
4. ฝ่ายช่างเทคนิค	11	8	5	24		
ร้อยละ	45.83%	33.33%	20.83%	100.00%		
5. ฝ่ายคุณภาพ	11	3	3	17		
ร้อยละ	64.71%	17.65%	17.65%	100.00%		
6. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	4	5	1	10		
ร้อยละ	40.00%	50.00%	10.00%	100.00%		
7. ส่วนส่วนกลาง	56	37	10	103		
ร้อยละ	54.37%	35.92%	9.71%	100.00%		
8. อื่นๆ	29	24	19	72		
ร้อยละ	40.28%	33.33%	26.39%	100.00%		
รวม	203	131	76	410		
	49.51%	31.95%	18.54%	100.00%		

จากตารางที่ 35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 21.355^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.093 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่สังกัดฝ่าย/แผนกแตกต่างกันได้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากงาน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

เมื่อพิจารณาในแต่ละแผนกที่สังกัดงาน พบว่า

สังกัดงานฝ่ายขาย ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 58.49 รองลงมา จำนวน 13 คน คิดว่าจะลาออก คิดเป็นร้อยละ 24.53 ส่วนที่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออก จากงาน มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98

สังกัดงานฝ่ายบุคคลและธุรการ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.54 รองลงมา จำนวน 29 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 39.19 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27

สังกัดงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 54.39 รองลงมา จำนวน 16 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 28.07 ส่วนที่คิดว่า จะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54

สังกัดงานฝ่ายช่างเทคนิค ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมา จำนวน 8 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่ คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83

สังกัดงานฝ่ายคุณภาพ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน และคิดว่าจะลาออก ในจำนวนที่เท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นส่วนละร้อยละ 17.65

สังกัดงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา จำนวน 4 คน คิดว่าจะไม่ลาออก คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนที่คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

สังกัดงานฝ่ายล่ามส่วนกลาง ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37 รองลงมา จำนวน 37 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 35.92 ส่วนที่ คิดว่าจะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.71

สังกัดงานฝ่ายอื่นๆ ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 รองลงมา จำนวน 24 คน คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนที่คิดว่า จะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และทดสอบปัจจัยด้านองค์กร โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบค่า $t = 3.41$

สมมติฐานข้อที่ 2

ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการลาออกในระดับสูง

H_0 : ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

H_1 : ปัจจัยองค์กรมีผลต่อการลาออกในระดับสูง

ตารางที่ 36 วิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

ปัจจัยองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig. (2-tailed)
1. ด้านความกดดันในงาน	3.42	0.615	0.438	.661
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์	3.63	0.837	5.530	.000**
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.857	0.256	.798
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.97	0.871	-10.021	.000**
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.28	0.930	-2.671	.008*
6. ด้านความพึงพอใจในรายได้	3.21	0.874	-4.511	.000**
7. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ	3.13	0.981	-5.586	.000**
8. ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน	3.39	0.779	-0.363	.717
9. ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป	2.36	0.691	6.400	.000**

หมายเหตุ : ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบด้านความกดดันในงาน โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .661 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความกดดันในงานมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

ผลการทดสอบด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์มีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ผลการทดสอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .798 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

ผลการทดสอบด้านความก้าวหน้าในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ผลการทดสอบด้านความมั่นคงในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .008 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ผลการทดสอบด้านความพึงพอใจในรายได้ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้มีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ผลการทดสอบด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ผลการทดสอบด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .717 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

ผลการทดสอบด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไปมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01



บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอรายงานผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ ของล่ำหรือผู้ที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ ของล่ำหรือ ผู้ที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 ตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 82.44 และเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56 มีอายุระหว่าง 23-29 ปี มากที่สุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 50.49 รองลงมามีอายุ 30-36 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 80.24 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88 มีตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างเป็น ล่ำม (Translator) มากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 รองลงมามีมีตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างเป็นผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.24 ส่วนใหญ่มีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นล่ำส่วนกลางมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.12 รองลงมามีฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดเป็นฝ่ายบุคคลและธุรการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 8.05 มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 5 ปี มากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 รองลงมามีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 มีแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัวหรือบ้านเกิดอยู่คนละจังหวัดกับสถานที่ทำงานมากที่สุด จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 61.46 และมีกลุ่มตัวอย่างที่มีแหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัวหรือบ้านเกิดอยู่จังหวัดเดียวกันกับสถานที่ทำงาน มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 ส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยปัจจุบันเป็นบ้านตัวเองหรืออยู่กับครอบครัวมากที่สุด จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมามีที่พักอาศัยปัจจุบันลักษณะเช่าหอพักอยู่หรือบ้านเช่า จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 39.51

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

จากผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D. = 0.519) ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดโดยเรียงตามระดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.36 (S.D. = 0.691) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

1.1 ถ้าหากเลือกได้ จะไม่ทำงานล่วงเวลา (จะทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.00 (S.D. = 0.996)

1.2 มีแนวโน้มจะเปลี่ยนงาน ถ้าต้องทำงานในวันเสาร์ เกิน 1 เสาร์ ในแต่ละเดือน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.21 (S.D. = 1.135)

1.3 รู้สึกเหนื่อยหากต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเกิน 2 วันขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.27 (S.D. = 1.069)

1.4 รู้สึกว่าประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงเมื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง/วัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.33 (S.D. = 1.041)

1.5 ไม่ยินดีไปทานข้าวกับเจ้านายหรือลูกค้า มากกว่า 1 ครั้ง/สัปดาห์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 (S.D. = 1.038)

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 (S.D. = 0.871) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

2.1 นึกถึงการทำงานในบริษัทอื่นที่อาจจะทำให้ก้าวหน้ากว่างานในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.84 (S.D. = 1.092)

2.2 มีความไม่พอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 (S.D. = 1.032)

2.3 มีความไม่พึงพอใจกับการทำงานปัจจุบัน เพราะไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงานหรือเติบโตก้าวหน้า ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 (S.D. = 1.018)

2.4 บริษัทไม่ยินดีสนับสนุนหรือตอบสนองต่อความต้องการ เมื่ออยากจะศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากภายนอกองค์กร ปัจจุบัน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 (S.D. = 1.145)

2.5 ไม่พอใจกับโอกาสด้านการพัฒนาทักษะการทำงานที่ได้รับจากที่ทำงานปัจจุบัน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 (S.D. = 1.023)

3. ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นรวมต่อบัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 (S.D. = 0.981) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

3.1 ไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทปัจจุบัน จึงกำลังมองหางานใหม่ที่มีสวัสดิการดีกว่า ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 1.153)

3.2 ไม่พอใจกับรูปแบบแผนประกันอุบัติเหตุที่บริษัทให้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D. = 1.021)

3.3 ไม่พอใจกับภาพรวมด้านสวัสดิการที่บริษัทให้ อาทิเช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน บริการรถรับส่งหรืออื่นๆ ที่ได้รับ เป็นต้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.107)

3.4 ไม่พอใจกับรูปแบบแผนประกันสุขภาพที่บริษัทให้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 1.044)

3.5 ไม่พอใจกับเงินสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทให้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D. = 1.020)

4. ด้านความพึงพอใจในรายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นรวมต่อบัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.874) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

4.1 มีความไม่พอใจกับระบบการปรับเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 (S.D. = 0.975)

4.2 มีความไม่พอใจกับการจ่ายโบนัสของบริษัท ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 1.084)

4.3 มีความเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับกับงานที่ทำมีความไม่เหมาะสม ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D. = 0.998)

4.4 มีความไม่พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันได้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 0.987)

5. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.930) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

5.1 การทำงานในบริษัทปัจจุบันไม่มีความมั่นคง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.126)

5.2 มีความไม่พอใจในสัญญาการว่าจ้างงานของบริษัทที่ทำงานอยู่ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 1.016)

5.3 มีความไม่พอใจกับฐานะการเงินของบริษัท หรือ ผลประกอบการที่บริษัทแจ้งให้ทราบ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D. = 1.036)

5.4 มีความกังวลใจกับแผนการขยายงานของบริษัท และคิดว่าบริษัทอาจจะไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D. = 1.021)

6. ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.779) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

6.1 มีความคิดเห็นว่าบริษัทจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เหมาะสม และไม่เพียงพอต่อความต้องการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D. = 1.053)

6.2 รู้สึกว่าบรรยากาศโรงงานหรือบริษัทไม่น่าทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.940)

6.3 มีความเห็นว่าสภาพอากาศและบริเวณทำงาน มีความเหมาะสมไม่สมกับการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D. = 0.885)

6.4 ไม่เห็นด้วยกับกฎระเบียบของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.895)

6.5 มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงานปัจจุบัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.885)

7. ด้านความกดดันในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นรวมต่อปัจจัยด้านความกดดันในงานว่ามีความกดดัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.615) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

7.1 มีความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะงานยากหรือมีความรู้สึกว่าทำงานไม่ได้ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 1.067)

7.2 เคยโดนเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่อาจจะทำงานเก่งกว่าหรือชำนาญกว่าในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.210)

7.3 ปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่มีความเหมาะสม ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 (S.D. = 1.210)

7.4 ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 1.046)

7.5 ลักษณะงานที่ทำอยู่ว่าไม่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D. = 0.813)

7.6 ไม่ยินดีทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของตนเลยในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 1.046)

7.7 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีความท้าทายความรู้และความสามารถ จึงไม่สนุกกับการทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 1.000)

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.857) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

8.1 รู้สึกว่ามีการแบ่งพักแบ่งพวกในหน่วยงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D. = 1.175)

8.2 ไม่สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีปัญหา ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D. = 1.073)

8.3 รู้สึกว่าคนในแผนกหรือเพื่อนร่วมงานไม่เป็นทีมเวิร์ค ไม่ช่วยกันทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 1.069)

8.4 ความอึดอัดใจที่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D. = 1.124)

8.5 มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อขอร้องในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.960)

9. ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D. = 0.837) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงตามค่าความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

9.1 เจ้านายหรือหัวหน้างานไม่ได้ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 1.036)

9.2 หัวหน้างานหรือเจ้านายเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องการลาออกจากการทำงานในบริษัท ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 1.266)

9.3 เมื่อทำงานผิดพลาด เจ้านายหรือหัวหน้างานมักจะต่อว่าและไม่ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาย่อยๆ ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 1.086)

9.4 รู้สึกว่าเจ้านายหรือหัวหน้างานไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 1.028)

9.5 มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเจ้านายหรือหัวหน้างานในปัจจุบัน ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 1.129)

9.6 ไม่ค่อยมีโอกาสนในการเข้าพบและปรึกษาหารือกับเจ้านายหรือหัวหน้างานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 1.156)

9.7 ไม่สามารถชี้แจงเพื่อปฏิเสธได้เมื่อมีกำหนดการอื่น แต่ต้องยอมไปทานข้าวกับเจ้านายในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.993)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการลาออกหรือเปลี่ยนงาน

จากผลการศึกษา สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการลาออก ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้านค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานลักษณะเดียวกันว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่า ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 รองลงมาคือ ไม่ลาออก มีจำนวนจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56

2. ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้านความมั่นคงของบริษัทว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน มีจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46

3. ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันในด้านสวัสดิการว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78

4. ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันในด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 และคิดว่าไม่ลาออก มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02

5. ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นต่อบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่ามีผลต่อการลาออกหรือไม่ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 รองลงมาคือ ไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และคิดว่าลาออก มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่สองทางเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างด้านตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกที่สังกัดกับปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ Chi-square แสดงได้ดังนี้

1. ผลการทดสอบตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและค่าตอบแทนด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 6.785^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.341 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับค่าตอบแทน

2. ผลการทดสอบตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและความมั่นคงด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 10.923^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.091 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับความมั่นคง

3. ผลการทดสอบตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและสวัสดิการด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 26.424^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.000 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานขึ้นกับสวัสดิการ

4. ผลการทดสอบตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 6.317^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.389 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโต

5. ผลการทดสอบตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 3.949^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.684 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ตำแหน่งงานไม่ขึ้นกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

6. ผลการทดสอบฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและค่าตอบแทนด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 17.312^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.240 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับค่าตอบแทน

7. ผลการทดสอบฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและความมั่นคงด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 9.321^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.811 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับความมั่นคง

8. ผลการทดสอบฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและสวัสดิการด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 8.174^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.880 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับสวัสดิการ

9. ผลการทดสอบฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 14.041^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.447 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโต

10. ผลการทดสอบฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัดและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยค่าสถิติ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Chi-Square Value อยู่ที่ 21.355^a และค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ 0.093 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ หมายความว่า ฝ่ายหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่ขึ้นกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

และสามารถสรุปความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันและสังกัดงานฝ่ายหรือแผนกแตกต่างกัน ได้แสดงความเห็นต่อค่าตอบแทนในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 40.24 รองลงมา คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และคิดว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันและสังกัดงานฝ่ายหรือแผนกแตกต่างกัน ได้แสดงความเห็นต่อความมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.66 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.46

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันและสังกัดงานฝ่ายหรือแผนกแตกต่างกัน ได้แสดงความเห็นต่อสวัสดิการของบริษัทที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 40.49 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.73 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 28.78

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันและสังกัดงานฝ่ายหรือแผนกแตกต่างกัน ได้แสดงความเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตของการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจะไม่ลาออกจากการทำงาน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากการทำงาน จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.56 และคิดว่าไม่ลาออก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.02

5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานตามสัญญาจ้างแตกต่างกันและสังกัดงานฝ่ายหรือแผนกแตกต่างกัน ได้แสดงความเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานของการทำงานในปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าไม่ลาออกจากงาน จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 รองลงมา คิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และคิดว่าจะลาออก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54

โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตำแหน่งงาน สรุปได้ดังนี้

ตำแหน่งงานล่าม (Translator)

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) จากจำนวน 200 คน แสดงความเห็นต่อค่าตอบแทนว่าจะลาออก มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงานจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) จากจำนวน 200 คน แสดงความเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงานจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) จากจำนวน 200 คน แสดงความเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงานจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) จากจำนวน 200 คน แสดงความเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในว่าจะลาออก มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50

ตำแหน่งงานล่าม (Translator) จากจำนวน 200 คน แสดงความเห็นต่อเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงานจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary)

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) จากจำนวน 69 คน แสดงความเห็นต่อคำตอบแทนว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 65.88

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) จากจำนวน 69 คน แสดงความเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 55.07

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) จากจำนวน 69 คน แสดงความเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 53.62

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) จากจำนวน 69 คน แสดงความเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในว่าจะลาออก มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 40.58 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 79.71

ตำแหน่งงานล่ามและเลขา (Translator and Secretary) จากจำนวน 69 คน แสดงความเห็นต่อเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 23.19 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.78 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.97

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จากจำนวน 83 คน แสดงความเห็นต่อคำตอบแทนว่าจะลาออก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 55.42

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จากจำนวน 83 คน แสดงความเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.69 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 63.65

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จากจำนวน 83 คน แสดงความเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 74.69

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จากจำนวน 83 คน แสดงความเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในว่าจะลาออก มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 86.74

ตำแหน่งงานผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) จากจำนวน 83 คน แสดงความเห็นต่อเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 28.92 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other)

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) จากจำนวน 58 คน แสดงความเห็นต่อค่าตอบแทนว่าจะลาออก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 36.21 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 70.69

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) จากจำนวน 58 คน แสดงความเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) จากจำนวน 58 คน แสดงความเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 48.28 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) จากจำนวน 58 คน แสดงความเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 72.41

ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) จากจำนวน 58 คน แสดงความเห็นต่อเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.31 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72

และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของฝ่ายงานที่สังกัด สรุปได้ดังนี้

ฝ่ายขาย

ฝ่ายขายจากจำนวน 53 คน แสดงความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04

ฝ่ายขายจากจำนวน 53 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นใจว่าจะลาออก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04

ฝ่ายขายจากจำนวน 53 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70

ฝ่ายขายจากจำนวน 53 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 47.17 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 90.57

ฝ่ายขายจากจำนวน 53 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 41.51

ฝ่ายบุคคลและธุรการ

ฝ่ายบุคคลและธุรการจากจำนวน 74 คน แสดงความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92

ฝ่ายบุคคลและธุรการจากจำนวน 74 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81

ฝ่ายบุคคลและธุรการจากจำนวน 74 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 55.41

ฝ่ายบุคคลและธุรการจากจำนวน 74 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 28.38 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38

ฝ่ายบุคคลและธุรการจากจำนวน 74 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46

ฝ่ายผลิต

ฝ่ายผลิตจากจำนวน 57 คน แสดงความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16

ฝ่ายผลิตจากจำนวน 57 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37

ฝ่ายผลิตจากจำนวน 57 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89

ฝ่ายผลิตจากจำนวน 57 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 82.46

ฝ่ายผลิตจากจำนวน 57 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 45.61

ฝ่ายช่างเทคนิค

ฝ่ายช่างเทคนิคจากจำนวน 24 คน แสดงความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50

ฝ่ายช่างเทคนิคจากจำนวน 24 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83

ฝ่ายช่างเทคนิคจากจำนวน 24 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17

ฝ่ายช่างเทคนิคจากจำนวน 24 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50

ฝ่ายช่างเทคนิคจากจำนวน 24 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17

ฝ่ายคุณภาพ

ฝ่ายคุณภาพจากจำนวน 17 คน แสดงความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94

ฝ่ายคุณภาพจากจำนวน 17 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94

ฝ่ายคุณภาพจากจำนวน 17 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71

ฝ่ายคุณภาพจากจำนวน 17 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71

ฝ่ายคุณภาพจากจำนวน 17 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29

ฝ่ายบัญชีและการเงิน

ฝ่ายบัญชีและการเงินจากจำนวน 10 คน แสดงความคิดเห็นต่อคำตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

ฝ่ายบัญชีและการเงินจากจำนวน 10 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ฝ่ายบัญชีและการเงินจากจำนวน 10 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

ฝ่ายบัญชีและการเงินจากจำนวน 10 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

ฝ่ายบัญชีและการเงินจากจำนวน 10 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

ส่วนกลาง

ส่วนกลางจากจำนวน 103 คน แสดงความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.16 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.08

ส่วนกลางจากจำนวน 103 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.36 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 57.28

ส่วนกลางจากจำนวน 103 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 54.37

ส่วนกลางจากจำนวน 103 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 43.69 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.01 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 76.70

ส่วนกลางจากจำนวน 103 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.71 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 45.63

อื่นๆ

ฝ่ายอื่นๆ ที่สังกัดจากจำนวน 72 คน แสดงความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22

ฝ่ายอื่นๆ ที่สังกัดจากจำนวน 72 คน แสดงความคิดเห็นต่อความมั่นคงว่าจะลาออก มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ฝ่ายอื่นๆ ที่สังกัดจากจำนวน 72 คน แสดงความคิดเห็นต่อสวัสดิการว่าจะลาออก มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89

ฝ่ายอื่นๆ ที่สังกัดจากจำนวน 72 คน แสดงความคิดเห็นต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตว่าจะลาออก มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33

ฝ่ายอื่นๆ ที่สังกัดจากจำนวน 72 คน แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานว่าจะลาออก มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.39 และคิดว่าไม่แน่ใจว่าจะลาออกจากงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รวมผู้ที่จะลาออกและมีแนวโน้มว่าจะลาออก มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 59.72

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการลาออกจากงานในระดับมากสรุปได้ดังนี้

1) ผลการทดสอบด้านความกดดันในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .661 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความกดดันในงานมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

2) ผลการทดสอบด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์มีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

3) ผลการทดสอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .798 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

4) ผลการทดสอบด้านความก้าวหน้าในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5) ผลการทดสอบด้านความมั่นคงในงาน โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .008 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

6) ผลการทดสอบด้านความพึงพอใจในรายได้ โดยการใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในรายได้มีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

7) ผลการทดสอบด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในสวัสดิการมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

8) ผลการทดสอบด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .717 นั่นคือ ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานมีผลต่อการลาออกในระดับไม่สูง

9) ผลการทดสอบด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม (One Sample T-test) โดยทดสอบด้วยค่า $t = 3.41$ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไปมีผลต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ำหรือผู้ที่ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร สามารถอภิปรายผลตามการศึกษาที่พบ ได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับการลาออก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจลาออก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D. = 0.519) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป มีแนวโน้มต่อการลาออกในระดับสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 และด้านความกดดันในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานมีแนวโน้มต่อการลาออกในระดับไม่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สงกรานต์ เชยเล็ก. 2553) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านปัจจัยองค์กร พบว่าความกดดันในงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.28 (S.D.=0.39) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กัณฐณี แสงพินิจ. 2554) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกไอซีทีเซอร์วิส บริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านความ

กตดันในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่สองทาง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างและแผนกที่สังกัดกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงาน พบว่า ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิค อัฟฟายา และอับดุล ฮาลิม (Nik Afiah; and Abdul Halim. 2013) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับผู้บริหารระดับกลางในบริษัทเทนากา เนชั่นแนล (Factors that Influence the Resignation Intention Among Middle Managers in Tenaga Nasional Berhad.) พบว่ารายได้และสวัสดิการ (Pay and Benefits) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าในงาน (Career Advancement) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่ารายได้และสวัสดิการ (Pay and Benefits) นั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานระดับผู้บริหารระดับกลางในบริษัทนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นานารักษ์ จงหาญ. 2552) ศึกษาสาเหตุของการลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านยกเว้นด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย (2) สภาพแวดล้อมและการทำงานโดยทั่วไปมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และเมื่อพิจารณาจากผลของตารางการศึกษา ยังพบว่า ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างที่แตกต่างกัน (ตำแหน่งล่าม ล่ามเลขฯ ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน และตำแหน่งอื่นๆ ของผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน) และสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกัน มีความเห็นเดียวกันว่าการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานมีผลต่อการลาออก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการป้องกันหรือลดอัตราการเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่มีการจ้างงานผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป มีความสำคัญต่อการลาออกในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า ไม่อยากทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง รู้สึกเหนื่อยหากต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเกิน 2 วันขึ้นไป มีความรู้สึกว่าการประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเมื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานถ้าหากต้องทำงานในวัน

เสาร์ เกิน 1 เสาร์ ในแต่ละเดือน ดังนั้น ผู้บริหารหรือองค์กรควรคำนึงถึงความสมัครใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น มากกว่าการมองว่าจะต้องทำเพราะเป็นงาน โดยเฉพาะผู้บริหารหรือเจ้านายชาวญี่ปุ่นควรสำรวจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นช่วง เพื่อปรับการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นชาวไทย เพราะมุมมองของชาวญี่ปุ่นมักจะเห็นว่าการทำงานสำคัญที่สุดและมากกว่าเรื่องส่วนตัว ซึ่งแตกต่างจากมุมมองของชาวไทยที่มองว่าการทำงานและเรื่องส่วนตัวต่างก็มีความสำคัญ

2. จากผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้างขึ้นอยู่กับสวัสดิการที่ได้รับ หมายความว่า สวัสดิการมีค่าสำคัญต่อการลาออกจากงาน โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดของตารางการศึกษาจะเห็นว่า ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator) ตำแหน่งงานอื่นๆ (Other) และฝ่ายงานที่สังกัด ได้แก่ ฝ่ายขาย ฝ่ายช่างเทคนิค ฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ของผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน มีความไม่พอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความเป็นไปได้ว่าสาเหตุมาจาก การทำงานที่มีความหลากหลาย และต้องติดต่อประสานงานกับคนหรือองค์กรภายนอกบริษัทอยู่เป็นประจำ หรือ มีความยากของงานที่ทำให้จะต้องอาศัยความเข้าใจเฉพาะด้าน ดังนั้น หากองค์กรของท่านมีปัญหาการเข้าออกของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นบ่อย ควรหันมาพิจารณาถึงหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถหลากหลายกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ อาทิเช่น ทำการสำรวจความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานได้รับในปัจจุบันว่าสามารถสร้างความพึงพอใจได้หรือไม่ ระดับใดเพื่อนำไปปรับปรุงและแสหาแนวทางสร้างความพึงพอใจให้สูงขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในงานมีผลต่อการลาออกมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือองค์กรที่มีการจ้างงานล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน ควรพิจารณาให้มีความสำคัญในปัจจัยนี้ให้มากขึ้น และเริ่มวางแผนเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้วยการสร้างเส้นทางการเติบโตในสายงานอาชีพล่าม หรือ Career Path อาทิเช่น การสร้างขีดความสามารถให้เพิ่มสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการได้ หรือ การเปิดโอกาสหรือสร้างโอกาสให้กับล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจากล่ามไปทำงานสายอื่นได้หากต้องการ อาทิเช่น เมื่อก่อนอาจเคยเป็นแค่ล่ามในฝ่ายขายด้วยการแปลหรือสื่อความ สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานจากล่ามเป็นพนักงานฝ่ายขายที่มีความรู้ภาษาญี่ปุ่นในการพูดคุยติดต่อกับชาวต่างชาติได้โดยตรง หรือ สามารถเปลี่ยนไปทำงานในสายงานอื่น ที่มีหน้าที่และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือสายงานทางด้านการบริหารจัดการอื่นๆในองค์กร และเพื่อสร้างศักยภาพดังกล่าวให้เกิดความสำเร็จ ต้องดำเนินการวางแผนจัดวางแนวทางในการสร้างขีดความสามารถนั้นๆด้วย อาทิเช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การให้องค์ความรู้ที่จะนำไปใช้กับตำแหน่งหน้าที่งานที่สูงขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาต่อไปว่าการสร้างศักยภาพด้านใดบ้างที่เหมาะสมในการเพิ่มขีดความสามารถของล่ำหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานให้มีคุณสมบัติในการทำงานที่สูงขึ้น และสามารถบริหารงานที่ได้รับมอบหมายได้ เป้าหมายเพื่อตำแหน่งหรือหน้าที่งานที่สูงขึ้น
2. ผลจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาในองค์กรลงได้ ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปภายในองค์กรเองถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้รับคำตอบที่ชัดเจนและตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง
3. เมื่อมีการเปลี่ยนทศวรรษใหม่แนวคิดหรือมุมมองอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ค่านิยม และอุดมการณ์ความคิด ควรมองหลักเกณฑ์ของแต่ละยุคว่ามีตัวแปรอื่นใดที่นอกเหนือจากที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องอีกหรือไม่ อาทิเช่น การทำงานของล่ำในแต่ละยุค เช่น ยุคเจน Y ยุคเจน Z มีความคิดเห็นต่อการลาออกแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อประกอบการวิจัยในครั้งต่อไป

TNI

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กัญจน์ แสงพินิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงานแผนกไอซีที เซอร์วิสบริษัท เดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนเดช ทองนิรันดร์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมโรจนะ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ.
- น่านารัก จงหาญ. (2552). สาเหตุของการลาออกของพนักงานจากโรงงานแลคตาซอย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงษ์วรินทร์ พรินต์. (2556). ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ **Business Research Methods**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัท สยาม บุ๊คส์ จำกัด.
- วรกิจ สารสนิท. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของ พนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศักดิ์ระพี ศรีนิเวศน์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แคนาดอล เอเชีย จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2558). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 25. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงกรานต์ ชาญเล็ก. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ASTV ผู้จัดการรายวัน. (2549). เส้นทางสู่การเป็น 'ล่าม' มีอาชีพ. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9490000091118>.
- Cronbach. (1990). **Coefficient Alpha and Internal Structure of Tests**. Retrieved April 2, 2016, from https://www.psychometricsociety.org/sites/default/files/cronbach_citation_classic_alpha.pdf.

Dywili M. (2015). The Relationship Between Occupational Stress and Intentions to Quit Among Employees at Nkonkobe Municipality, South Africa. **Business and Economics Journal**. 6(2) : 67-82.

Japan Foundation Bangkok. (2556). ผลสำรวจสถาบันสอนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศ ประจำปี 2012 (ตัวเลขล่าสุด). สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.jfbkk.or.th/images/tawan/tawan20130961.pdf>.

L. M. Chen. (2013). **The Correlation Research About Working Pressure, Occupational Boredom and Resignation Intention Among Contract Nurses**. Retrieved April 28, 2017, from <http://www.globethesis.com/?t=2254330398985412>.

Nik Afiah; and Abdul Halim. (2013). **Factors that Influence the Resignation Intention Among Middle Managers in Tenaga Nasional Berhad**. Retrieved April 28, 2017, from http://etd.uum.edu.my/5019/2/s810961_abstract.pdf.

Rovinelli; and Hambleton. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Dutch Journal of Educational Research**. 2 : 49-60.

TNI

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง บุรณาการปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามหรือผู้ใช้ ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานในองค์กร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาบุรณาการปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามญี่ปุ่นหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ เนื่องจากมีข้อความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ และมีความค่าอย่างมากต่อการศึกษารั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ของล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงาน และนำปัจจัยที่ค้นพบนั้นไปพัฒนาปรับปรุงภายในบริษัทหรือองค์กร เพื่อวางแผนการป้องกันหรือลดอัตราการเกิดปัญหานี้ลงได้ในทางหนึ่ง ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการลาออก หรือ เปลี่ยนงาน

ชนิษฐา กุลคำ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 22 ปี

☐ 2.2) 23-29 ปี

☐ 2.3) 30-36 ปี

☐ 2.4) 37 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 3.2) ปริญญาตรี

☐ 3.3) ปริญญาโท หรือ สูงกว่า

4. ตำแหน่งงานตามสัญญาจ้าง

☐ 4.1) ล่าม (Translator)

☐ 4.2) ล่ามและเลขา (Translator and Secretary)

☐ 4.3) ผู้ช่วยหรือผู้ประสานงาน (Assistant or Coordinator)

☐ 4.4) Other (.....) โปรดระบุ

5. ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด

☐ 5.1) ฝ่ายขาย

☐ 5.2) ฝ่ายบุคคลและธุรการ

☐ 5.3) ฝ่ายผลิต

☐ 5.4) ฝ่ายช่างเทคนิค

☐ 5.5) ฝ่ายคุณภาพ

☐ 5.6) ฝ่ายบัญชีและการเงิน

☐ 5.7) ล่ามส่วนกลาง

☐ 5.8) Other (.....) โปรดระบุ

6. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

☐ 6.1) น้อยกว่า 1 ปี

☐ 6.2) ตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 5 ปี

☐ 6.3) มากกว่า 5 ปี จนถึง 10 ปี

☐ 6.4) มากกว่า 10 ปี

7. แหล่งที่อยู่อาศัยของครอบครัว/ บ้านเกิด กับ สถานที่ทำงาน

☐ 7.1) บ้านอยู่จังหวัดเดียวกับสถานที่ทำงาน

☐ 7.2) บ้านอยู่คนละจังหวัดกับสถานที่ทำงาน

8. ปัจจุบันพักอยู่ที่ไหน

☐ 8.1) บ้านตัวเอง/อยู่กับครอบครัว

☐ 8.2) บ้านญาติ

☐ 8.3) ที่พักของบริษัท

☐ 8.4) เช่าหอพักอยู่ หรือ บ้านเช่า

ส่วนที่ 2 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด หรือ ความตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1) ด้านความกดดันในงาน					
1.1 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน					
1.2 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมดี ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติได้ทันเวลา					
1.3 งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความท้าทายความรู้และความสามารถ ทำให้ท่านสนุกกับการทำงาน					
1.4 ท่านไม่มีความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะงานไม่ยากจนเกินไป หรือ ไม่รู้สึกทำงานไม่ได้					
1.5 ท่านไม่เคยโดนเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่อาจจะทำงานเก่งกว่า หรือ ชำนาญกว่า					
1.6 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
1.7 ท่านยินดีทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเลย					
2) ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์					
2.1 เจ้านาย หรือ หัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
2.2 เจ้านาย หรือ หัวหน้างานของท่านให้เป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
2.3 ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับเจ้านาย หรือ หัวหน้างานได้สะดวก					
2.4 ท่านไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับเจ้านาย หรือ หัวหน้างานในปัจจุบัน					
2.5 หัวหน้างาน หรือ เจ้านายของท่านไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านต้องการลาออกจากการทำงานในบริษัท นี้					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.6 เมื่อท่านทำงานผิดพลาด เจ้านายหรือหัวหน้างานของท่านไม่ต่อว่าท่าน และจะให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหาเสมอ					
2.7 เมื่อท่านมีกำหนดการอื่นอยู่แล้ว ไม่อยากจะไปทานข้าวกับเจ้านาย ท่านสามารถที่จะชี้แจงปฏิเสธได้เสมอ					
3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
3.1 ท่านไม่มีความอึดอัดใจที่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน					
3.2 ท่านไม่รู้สึกว่ามีการแบ่งพิกแบ่งพวกในหน่วยงานของท่าน					
3.3 ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว					
3.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อท่านขอเรื่อง					
3.5 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณในแผนก หรือ เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นทีมเวิร์คที่ดี ไม่ว่าจะมียานอะไรก็จะช่วยกันทำ					
4) ด้านความก้าวหน้าในงาน					
4.1 ท่านพึงพอใจกับการทำงานที่นี่ เพราะมีโอกาสก้าวหน้า ในงาน หรือ สามารถขอยกย้ายไปทำตำแหน่งงานอื่นเพื่อความเติบโตก้าวหน้าได้					
4.2 ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานที่ท่านได้รับจากที่ทำงานปัจจุบัน					
4.3 ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน					
4.4 บริษัทยินดีสนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการของท่าน เมื่อท่านอยากจะศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากภายนอกองค์กร					
4.5 ท่านไม่นึกถึงการทำงานในบริษัทอื่นที่น่าจะทำให้ท่านก้าวหน้ากว่างานในปัจจุบันนี้					
5) ด้านความมั่นคงในงาน					
5.1 ท่านรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง สามารถทำงานกับบริษัทของท่านในปัจจุบันได้ตราบนานเท่าที่ต้องการ หรือ ตลอดจนเกษียณอายุได้					
5.2 ท่านพอใจในสัญญาการว่าจ้างงานของบริษัทที่ท่านทำ					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5.3 ท่านพอใจกับฐานะการเงินของบริษัท หรือ ผลประกอบการที่บริษัทแจ้งให้ทราบ					
5.4 ท่านพอใจกับแผนการขยายงานที่มีอย่างต่อเนื่อง และเชื่อว่าบริษัทจะยังคงดำเนินกิจการต่อไปได้เรื่อยๆ					
6) ด้านความพึงพอใจในรายได้					
6.1 ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
6.2 ท่านพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
6.3 ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัสของบริษัท					
6.4 ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับกับงานที่ท่านมีความเหมาะสมดี					
7) ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ					
7.1 ท่านพอใจกับเงินสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทให้					
7.2 ท่านพอใจกับรูปแบบแผนประกันสุขภาพที่บริษัทให้					
7.3 ท่านพอใจกับรูปแบบแผนประกันอุบัติเหตุที่บริษัทให้					
7.4 ท่านมีความพึงพอใจในภาพรวมด้านสวัสดิการที่บริษัทให้หมายรวมไปถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับด้วย (อาทิเช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเบี้ยขยัน บริการรถรับส่ง หรืออื่นๆ ที่ท่านได้รับ เป็นต้น)					
7.5 ท่านคิดว่าท่านได้รับสวัสดิการที่ดีจากบริษัทนี้แล้วแล้ว จึงไม่เป็นสาเหตุที่จะทำให้ท่านมองหางานใหม่ที่มีสวัสดิการดีกว่า					
8) ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน					
8.1 สภาพอากาศ และ บริเวณทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับการทำงานดี					
8.2 ท่านมีความรู้สึกที่โรงงานหรือบริษัทของท่านมีบรรยากาศการทำงาน					
8.3 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน					
8.4 บริษัทของท่านจัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานในตำแหน่งล่ามหรือผู้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในการทำงานได้อย่างมีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ					
8.5 ท่านคิดว่ากฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับที่ยอมรับได้					

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9) ด้านสภาพการทำงานโดยทั่วไป					
9.1 ถ้าหากท่านเลือกได้ท่านจะไม่ทำงานล่วงเวลา (จะทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง)					
9.2 ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติการทำงานของท่านจะลดลงเมื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง/วัน					
9.3 ท่านรู้สึกเหนื่อยหากต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเกิน 2 วันขึ้นไป					
9.4 ท่านเต็มใจหากจะต้องออกไปทานข้าวกับเจ้านาย หรือ ลูกค้าย มากกว่า 1 ครั้ง /สัปดาห์					
9.5 ท่านมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงาน ถ้าต้องทำงานในวันเสาร์ เกิน 1 เสาร์ ในแต่ละเดือน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการลาออก หรือ เปลี่ยนงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับความรู้สึกของท่าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น หรือ ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อมูลการลาออก หรือ เปลี่ยนงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
1) บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันให้ค่าตอบแทนที่สูงดีอยู่แล้ว เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานลักษณะเดียวกันกับท่าน ท่านจึงไม่ลาออกจากที่ทำงานนี้			
2) บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงดี จึงไม่เป็นสาเหตุให้ท่านคิดจะลาออกจากที่นี่			
3) ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทให้ท่านในขณะนี้ดีแล้ว จึงไม่เป็นสาเหตุให้ท่านคิดจะลาออกจากที่นี่			
4) บริษัทของท่านมีการจัดวางการเลื่อนตำแหน่ง หรือวางแผนการเติบโตในงานของท่าน ท่านจึงยังคงทำงานอยู่กับบริษัทของท่านต่อไป			
5) การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านราบรื่นดี และมีความสุขในการทำงาน ท่านจึงไม่คิดจะลาออก			

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการประเมินความตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบการประเมินเชิงเนื้อหาจากการคำนวณค่า IOC (Indexes of Item Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน ให้ความคิดเห็น โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
- ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
- ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

ผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 2 คำถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1) ด้านความกดดันในงาน				0.81
1.1 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ ไม่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	0	1	1	0.67
1.2 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านไม่มีความเหมาะสม ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ทันเวลา	1	1	1	1.00
1.3 งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่ท้าทายความรู้และความสามารถ ทำให้ท่านไม่สนุกกับการทำงาน	0	1	1	0.67

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.4 บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเครียด เพราะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยากจนเกินไป หรือรู้สึกว่างานยากจนทำไม่ได้	1	1	1	1.00
1.5 ท่านมักจะโดนเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานเก่งกว่าอยู่บ่อยๆ	1	1	1	1.00
1.6 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	0	1	1	0.67
1.7 ท่านไม่ยินดีทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่านเลย	0	1	1	0.67
2) ด้านการปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์				1.00
2.1 เจ้านาย หรือ หัวหน้างานของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	1	1	1	1.00
2.2 เจ้านายหรือหัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	1	1	1	1.00
2.3 ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับเจ้านายหรือหัวหน้างานได้สะดวก	1	1	1	1.00
2.4 ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับเจ้านายหรือหัวหน้างานในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
2.5 หัวหน้างานหรือเจ้านายของท่านเป็นสาเหตุทำให้ท่านไม่ต้องการทำงานในบริษัทนี้ต่อไป	1	1	1	1.00
2.6 เมื่อท่านทำงานผิดพลาด เจ้านายหรือหัวหน้างานจะคอยต่อว่าท่าน และไม่ได้ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหา	1	1	1	1.00
2.7 บ่อยครั้งที่ท่านมีกำหนดการอื่น ไม่อยากจะไปทานข้าวกับเจ้านาย แต่ก็ไม่สามารถปฏิเสธได้	1	1	1	1.00
3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				0.93
3.1 ท่านรู้สึกอึดอัดใจโดยมีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00
3.2 ท่านรู้สึกว่ามีการแบ่งพังกแบ่งพวกในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1.00
3.3 ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00
3.4 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อท่านขอร้อง	1	1	1	1.00

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
3.5 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณในแผนกหรือเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นทีมเวิร์คที่ดี ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็จะช่วยกันทำ	1	0	1	0.67
4) ด้านความก้าวหน้าในงาน				1.00
4.1 ท่านพึงพอใจกับการทำงานที่นี่ เพราะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน หรือ สามารถขอยกย้ายไปทำตำแหน่งงานอื่นเพื่อความเติบโตก้าวหน้าได้	1	1	1	1.00
4.2 ท่านพอใจกับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานที่ท่านได้รับจากที่ทำงานปัจจุบัน	1	1	1	1.00
4.3 ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
4.4 ท่านมักจะคิดถึงการทำงานในบริษัทอื่นที่จะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้ามากกว่านี้	1	1	1	1.00
4.5 บริษัทยินดีสนับสนุน และตอบสนองต่อความต้องการของท่าน เมื่อท่านอยากจะศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากภายนอกองค์กร	1	1	1	1.00
5) ด้านความมั่นคงในงาน				1.00
5.1 ท่านรู้สึกว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคงสามารถทำงานกับบริษัทของท่านในปัจจุบันได้ ตราบจนท่านต้องการ หรือ ตลอดจนเกษียณอายุได้	1	1	1	1.00
5.2 ท่านพอใจในสัญญาการว่าจ้างงานของบริษัทที่ท่านทำ	1	1	1	1.00
5.3 ท่านพอใจกับฐานะการเงินของบริษัท หรือ ผลประกอบการที่บริษัทแจ้งให้ทราบ	1	1	1	1.00
5.4 ท่านพอใจกับแผนการขยายงานที่มีอย่างต่อเนื่อง และเชื่อว่าบริษัทจะยังคงดำเนินกิจการต่อไปได้เรื่อยๆ	1	1	1	1.00
6) ด้านความพึงพอใจในรายได้				1.00
6.1 ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	1	1	1	1.00
6.2 ท่านพอใจกับระบบการปรับเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	1	1	1	1.00

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
6.3 ท่านพอใจกับการจ่ายโบนัสของบริษัท	1	1	1	1.00
6.4 ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับกับงานที่ท่านมีความเหมาะสมดี	1	1	1	1.00
7) ด้านความพึงพอใจในสวัสดิการ				0.92
7.1 ท่านพอใจกับเงินสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทให้	1	1	1	1.00
7.2 ท่านพอใจกับแผนประกันสุขภาพและอุบัติเหตุที่บริษัทให้	1	0	1	0.67
7.3 ท่านพอใจกับสวัสดิการภาพรวมทั้งหมดที่ท่านได้รับจากบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	1	1	1	1.00
7.4 ท่านคิดว่าเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ท่านต้องการเลือกงานใหม่คือ ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทนี้	1	1	1	1.00
8) ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน				0.87
8.1 สภาพอากาศ และบริเวณทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับการทำงานดี	1	1	1	1.00
8.2 ท่านมีความรู้สึกที่โรงงานหรือบริษัทของท่านน่าทำงาน	1	0	1	0.67
8.3 เมื่อท่านเข้าพื้นที่โรงงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1.00
8.4 บริษัทของท่านจัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ	1	0	1	0.67
8.5 ท่านคิดว่ากฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	1	1	1	1.00
9) สภาพการทำงานโดยทั่วไป				0.80
9.1 ถ้าหากท่านเลือกได้ท่านจะไม่ทำงานล่วงเวลา (จะทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง)	0	1	1	0.67
9.2 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของท่านจะลดลงเมื่อทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง/วัน	1	1	1	1.00
9.3 ท่านรู้สึกเหนื่อยหากต้องทำงานล่วงเวลาติดต่อกันเกิน 2 วัน ขึ้นไป	0	1	1	0.67
9.4 ท่านยินดีหากจะต้องออกไปทานข้าวกับเจ้านายหรือลูกค้า มากกว่า 1 ครั้ง /สัปดาห์	1	1	1	1.00

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
9.5 ท่านมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงาน หากต้องทำงาน ในวันเสาร์ เกิน 1 เสาร์ ใน 1 เดือน	0	1	1	0.67

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการลาออก หรือ เปลี่ยนงาน

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้องของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
การลาออก หรือ เปลี่ยนงาน				0.80
1) บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันให้ค่าตอบแทน ที่สูงดีอยู่แล้วเมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานลักษณะ เดียวกันกับท่าน ท่านจึงไม่ลาออกจากที่ทำงานนี้	0	1	1	0.67
2) บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงดี จึงไม่เป็น สาเหตุให้ท่านคิดจะลาออกจากที่นี่	0	1	1	0.67
3) ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทให้ ท่านในขณะนี้ดีแล้ว จึงไม่เป็นสาเหตุให้ท่านคิดจะ ลาออกจากที่นี่	1	1	1	1.00
4) บริษัทของท่านมีการจัดวางการเลื่อนตำแหน่ง หรือวางแผนการเติบโตในงานของท่าน ท่านจึงยังคง ทำงานอยู่กับบริษัทของท่านต่อไป	0	1	1	0.67
5) การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านราบรื่นดี และมีความสุขในการทำงาน ท่านจึงไม่คิดจะลาออก	1	1	1	1.00